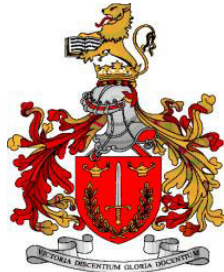


INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



O *EMPOWERMENT* DOS AGENTES DE PROXIMIDADE NA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA: ESTUDO EXPLORATÓRIO NO COMANDO DISTRIITAL DE SETÚBAL

Autor: Diogo Alexandre Costa Simões, Comissário

Orientador: Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote, Subintendente

Lisboa, 20 de junho de 2016

Ao Duarte, ao Afonso e à Margarida.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Subintendente Hugo Guinote, orientador do presente trabalho, pela disponibilidade e apoio desde o primeiro momento no qual foi abordado o tema.

Ao CD Setúbal, especialmente ao efetivo do MIPP, pelo apoio concedido aquando da aplicação dos inquéritos.

A todos os que apoiaram de uma forma ou indireta o presente relatório.

À família, pela compreensão e apoio.

RESUMO

A prevenção da criminalidade e a necessidade de responder às exigências da sociedade tem motivado mudanças nas organizações policiais, levando à adoção de novos modelos de policiamento, nomeadamente o de proximidade, cujas características implicam *empowerment*. O *empowerment* dos agentes de proximidade reflete o conjunto de ações que lhes são delegadas e lhes conferem poder para tomar decisões no âmbito do seu trabalho, com autonomia e responsabilidade.

Neste relatório é analisado o *empowerment* que os agentes de proximidade detêm e que efetivamente exercem, através da aplicação de 57 questionários aos próprios e aos supervisores locais do Comando Distrital de Setúbal. Os resultados obtidos apontam para a existência de elevados níveis de *empowerment* dos agentes de proximidade neste Comando, realizando quase diariamente a maioria das tarefas para as quais lhes é atribuído poder. Foram encontradas evidências da não execução de determinadas tarefas de acordo com a pertença às EPAV ou EPES. Pontualmente, identificaram-se falta de condições para a existência de *empowerment*, concretamente ao nível do acesso à informação, apoio e recursos.

Palavras-chave: *empowerment*, modelos de policiamento, policiamento de proximidade, agentes de proximidade

ABSTRACT

Crime prevention and the need to answer society's demands has motivated changes in police organizations, leading to the adoption of new policing models, like community policing, whose characteristics imply empowerment. The empowerment of police community officers reflects the set of actions that are delegated to them and give them power to make decisions within their work, with autonomy and responsibility.

On this report is analyzed the empowerment that police community officers own and effectively carry, through the application of 57 questionnaires to the officers, and local supervisors of Comando Distrital Setúbal. The results point to the existence of high levels of empowerment of police community officers, carrying out almost daily the majority of the tasks for which they are empowered. It was found evidence of not performing tasks in accordance with belonging to EPAV or EPES. Punctually, there were identified lack of conditions for the existence of empowerment, particularly in terms of information, support and resources.

Keywords: empowerment, policing models, community policing, police community officers.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	II
RESUMO.....	III
ABSTRACT	IV
ÍNDICE DE ANEXOS E APÊNDICES	VII
ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
ÍNDICE DE TABELAS	XII
SIGLAS E ABREVIATURAS.....	XIII
CAPÍTULO 1. INTRODUÇÃO.....	2
1.1. Contexto da investigação	3
1.2. Problemática da investigação.....	4
1.3. Objetivos	4
1.4. Hipóteses	5
1.5. Metodologia.....	5
CAPÍTULO 2. O MODELO INTEGRADO DE POLICIAMENTO DE PROXIMIDADE	7
2.1. Enquadramento histórico do policiamento comunitário – origens	7
2.1.1. Perspetiva Europeia	7
2.1.2. Perspetiva Norte-Americana	8
2.2. Modelo de policiamento comunitário – conceitos gerais	9
2.3. Policiamento de proximidade	11
2.3.1. Escola Segura	11
2.3.2. Apoio 65 – Idosos em Segurança	11

2.3.3. Comércio Seguro	114
2.4. O Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade da Polícia de Segurança Pública	15
2.5. Síntese	16
 CAPÍTULO 3. <i>EMPOWERMENT</i> – DEFINIÇÕES, CONCEITOS E A SUA APLICAÇÃO AO MODELO INTEGRADO DE POLICIAMENTO DE PROXIMIDADE	18
3.1. Enquadramento	18
3.2. <i>Empowerment</i> – definições e conceitos	18
3.2.1. <i>Empowerment</i> estrutural	20
3.2.2. <i>Empowerment</i> psicológico.....	21
3.2.3. <i>Empowerment</i> crítico	22
3.3. <i>Empowerment</i> nas organizações policiais.....	23
3.4. <i>Empowerment</i> no Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade	25
3.5. Síntese	26
 CAPÍTULO 4. ESTUDO EXPLORATÓRIO	28
4.1. Introdução	28
4.2. Metodologia.....	28
4.3. Apresentação e análise dos resultados.....	29
 CAPÍTULO 5. CONCLUSÕES.....	42
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	49
APÊNDICES	60

ÍNDICE DE ANEXOS E APÊNDICES

Anexo A. Pedidos para aplicação de inquéritos no CD Setúbal	50
Anexo B. Autorizações para aplicação de inquéritos	53
Anexo C. Efetivo pertencente ao MIPP do CD Setúbal.....	56
Anexo D. Princípios de Sir Robert Peel	58
Apêndice A. Inquérito aplicado aos agentes de proximidade	61
Apêndice B. Inquérito aplicado aos supervisores locais	69
Apêndice C. Resultados dos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade e aos supervisores locais	77
Apêndice D. Extrato dos resultados dos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade.....	81
Apêndice E. Extrato dos resultados dos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade que integram as EPES	101
Apêndice F. Extrato dos resultados dos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade que integram as EPAV	120
Apêndice G. Extrato dos resultados dos inquéritos aplicados aos supervisores locais	139

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1. Organograma simplificado do CD Setúbal com Divisões e Esquadras de competência genérica.	29
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Frequência de realização diária da tarefa «Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção» (pergunta 14).....	32
Gráfico 2. Frequência de realização diária da tarefa «Fornecer informações úteis ao cidadão»	32
Gráfico 3. Frequência de realização diária da tarefa «Colaborar com os serviços de apoio social» (pergunta 18)	33
Gráfico 4. Frequência de realização diária da tarefa «Garantir a segurança e visibilidade na via pública» (pergunta 7)	33
Gráfico 5. Frequência de realização diária da tarefa «Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime» (pergunta 13)	34
Gráfico 6. Frequência de realização diária da tarefa «Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro» (pergunta 15)	34
Gráfico 7. Frequência de realização diária da tarefa «Proceder à identificação / levantamento de problemas» (pergunta 17).....	34
Gráfico 8. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos» (pergunta 20)	35
Gráfico 9. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; Recolher informações sobre a organização de manifestações/ concentrações; Recolher informações sobre alterações da ordem pública graves» (pergunta 22)	35
Gráfico 10. Frequência de realização diária da tarefa «Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares» (pergunta 8)	36
Gráfico 11. Frequência de realização diária da tarefa «Prevenir a ocorrência de ilícitos nas áreas residenciais e comerciais» (pergunta 9)	36

Gráfico 12. Frequência de realização diária da tarefa «Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço» (pergunta 10).....	37
Gráfico 13. Frequência de realização diária da tarefa «Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector» (pergunta 12)	37
Gráfico 14. Frequência de realização diária da tarefa «Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária» (pergunta 19)	37
Gráfico 15. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais» (pergunta 21)	38
Gráfico 16. Frequência de realização diária da tarefa «Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização/palestras/demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos» (pergunta 11)	39
Gráfico 17. Frequência das tarefas previstas na Diretiva do MIPP realizadas diariamente na óptica dos agentes de proximidade e dos supervisores locais do CD Setúbal.	40

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Características gerais dos agentes de proximidade do CD Setúbal.....	30
Tabela 2. Características gerais dos supervisores locais do CD Setúbal	31
Tabela 3. Frequência de realização das tarefas previstas na Diretiva do MIPP pelos agentes de proximidade do CD Setúbal na ótica dos mesmos.....	78
Tabela 4. Frequência de realização das tarefas previstas na Diretiva do MIPP pelos agentes de proximidade na ótica dos supervisores locais do CD Setúbal..	79
Tabela 5. Resposta à questão 23 do inquérito dirigido aos supervisores locais do CD Setúbal.	80

SIGLAS E ABREVIATURAS

CD	Comando Distrital
COMETLIS	Comando Metropolitano de Lisboa
COMETPOR	Comando Metropolitano do Porto
CP	carro-patrulha
CR	Comando Regional
DN	Direção Nacional
Esq.	Esquadra
ET	Esquadra de Trânsito
EPAV	Equipa de Proximidade e Apoio à Vítima
EPES	Esquipa do programa Escola Segura
MAI	Ministério da Administração Interna
MIPP	Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade
MPD	<i>Madison Police Department</i>
NWPD	<i>New Westminster Police Department</i>
PIPP	Programa Integrado de Policiamento de Proximidade
PD	Pergunta derivada
PSP	Polícia de Segurança Pública

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

A prevenção da criminalidade é um fator chave na qualidade de vida das populações, nomeadamente nas sociedades modernas. Tradicionalmente, constitui atribuição exclusiva da polícia o combate à criminalidade, pelo que as organizações policiais têm procurado ajustar continuamente a sua atuação às necessidades e exigências da sociedade.

Segundo O'Malley (2010), cada vez mais investigadores denotam mudanças nas organizações policiais, nomeadamente ao nível dos modelos de policiamento, as quais poderão ser consequência da emergência e desenvolvimento da pós-modernidade. No mesmo sentido, Giddens refere que há uma tendência crescente da participação democrática multifacetada, com o envolvimento dos cidadãos em atividades de governação, «por mínimo que esse envolvimento seja na prática» (Giddens, 1998: 118).

A necessidade de encontrar respostas adequadas para colmatar as falhas no relacionamento com a sociedade civil levaram à procura e adoção de novas formas de policiamento, nomeadamente o comunitário, tendo como premissa fundamental o envolvimento de diversos atores sociais na prevenção criminal e promoção de um espaço de segurança nas comunidades.

Em Portugal, a Polícia de Segurança Pública (PSP) não foi alheia a esta tendência, tendo alterado o seu modelo de policiamento nos últimos anos, tendo em vista cumprir a sua missão de garantir da segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, conforme estatuído na Lei Orgânica da PSP¹.

¹ Nos termos do n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto.

O Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP) é o exemplo mais recente desse desígnio institucional, agregando diversos programas de proximidade e permitindo uma atuação coordenada e global junto da sociedade.

As características associadas a um modelo de policiamento de proximidade, no qual se verifica um aumento de confiança e familiaridade entre os agentes policiais e os cidadãos, a necessidade do agente policial receber e interpretar as solicitações dos cidadãos locais e desenvolver o policiamento adequadas àquela comunidade implicam o aumento de *empowerment* dos agentes de proximidade (Kelling, Wasserman & Williams, 1988).

Considerando a inexistência de qualquer estudo científico por nós conhecido relativo ao *empowerment* nas forças de segurança, nomeadamente ao nível do policiamento de proximidade, a escolha do presente tema foi imediata. Tratando-se de uma função policial na qual há uma efetiva delegação de poderes, torna-se necessário avaliar a forma como os agentes de proximidade recebem e utilizam esse *empowerment*.

1.1. Contexto da investigação

O presente trabalho de investigação é apresentado no âmbito do Curso de Comando e Direção Policial, a fim de poder contribuir para o desenvolvimento do ciência e do conhecimento (Sarmiento, 2013), especificamente no campo das ciências policiais.

Sendo a PSP uma organização com uma matriz hierárquica rígida e tipicamente centralizada, na qual o poder de decisão está nas chefias, torna-se pertinente avaliar a alteração desse paradigma no que se refere ao *empowerment* concedido aos agentes de proximidade. Mais ainda quando se reconhece os resultados extremamente positivos alcançados pelo MIPP, pretendendo-se que o mesmo seja uma «imagem de marca» da PSP².

Considerando que o CD Setúbal tem uma dimensão significativa no panorama nacional, não tão grande quanto um Comando Metropolitano e maior que um

² Conforme OP 4822, de 12JUL2010, do Departamento de Operações da DN/PSP.

típico CD ou mesmo CR³, afigura-se como o Comando ideal para efetuar o estudo do *empowerment* aos agentes de proximidade.

1.2. Problemática da investigação

A investigação e a criação de novos conhecimentos inicia-se com a fase do conhecimento atual, onde se torna indispensável a identificação de um problema (Sarmiento, 2013)

Assim, a presente investigação pretende responder à seguinte questão de partida:

Qual o *empowerment* adequado para os agentes de proximidade?

Perante a pergunta de partida, torna-se necessário definir as variáveis de investigação, de modo a melhor responder à questão central. Assim sendo, formulou-se a seguinte pergunta derivada:

PD 1: Os agentes de proximidade no CD de Setúbal utilizam o *empowerment* adequado ao exercício das suas funções?

1.3. Objetivos

A descrição dos objetivos da investigação resulta nos conhecimentos e nas competências que se visam adquirir, de acordo com Sarmiento (2013).

Tendo em conta as questões de partida e respetiva pergunta derivada, o investigador, de forma a direcionar o seu estudo, propôs-se a atingir o seguinte objetivo geral: identificar qual o *empowerment* ideal que os agentes de proximidade devem possuir no exercício das suas funções.

³ Com 1201 elementos policiais, o CD Setúbal é o terceiro maior Comando a nível nacional, só ultrapassado pelos COMETPOR e COMETLIS, tendo o quarto maior – CR Açores – 902 elementos (PSP, 2016).

Tendo em conta o objetivo geral, torna-se necessário precisar e restringir as linhas orientadoras da investigação. Nesse sentido, os objetivos específicos serão os seguintes: determinar qual o *empowerment* recebido pelos agentes de proximidade do CD Setúbal, bem como identificar as tarefas em que os mesmos utilizam esse *empowerment*.

1.4. Hipóteses

No seguimento do que advoga Sarmento (2013, p. 13), «as hipóteses são proposições conjecturais ou suposições que constituem respostas possíveis às questões de investigação». Nesse sentido, após revisão de literatura inicial, propomos as seguintes hipóteses de investigação:

- 1) Os agentes de proximidade do CD de Setúbal recebem o *empowerment* necessário para o exercício das suas funções.
- 2) Os agentes de proximidade do CD Setúbal utilizam o *empowerment* que lhes é conferido no exercício das suas funções.
- 3) O *empowerment* de que os agentes de proximidade do CD Setúbal estão dotados é o adequado para a sua função.

1.5. Metodologia

Face à inexistência de estudos conhecidos relativos à temática em apreço, pretende-se desenvolver um estudo exploratório, pelo que a elaboração do presente trabalho final engloba, numa primeira fase, uma pesquisa bibliográfica com vista ao conhecimento do estado da arte sobre o policiamento de proximidade e do *empowerment*. Utiliza-se o método de observação direta através da análise documental e exame de todos os factos (Sarmento, 2013), nomeadamente a Diretiva Estratégica n.º 10/2006 da DN/PSP.

Numa segunda fase recorre-se ao método quantitativo e qualitativo, através da aplicação de um questionário construído de raiz para este trabalho, cuja aplicação se pretende a todo o universo de agentes de proximidade do CD Setúbal, sendo também aplicadas inquéritos aos supervisores do MIPP deste comando.

O presente trabalho de investigação encontra-se dividido em cinco capítulos.

No capítulo 1 é efetuada uma introdução ao tema, no qual se define a problemática de investigação, os objetivos e hipóteses do trabalho, bem como a metodologia utilizada.

No capítulo 2 faz-se o enquadramento histórico do policiamento comunitário até ao momento atual e à realidade nacional na PSP, no qual vigora o MIPP.

No capítulo 3 aborda-se a temática do *empowerment* e conceitos associados ao mesmo, mostrando a aplicação desta ferramenta de gestão nas organizações policiais, concretamente no MIPP da PSP.

O capítulo 4 é dedicado à apresentação dos resultados do estudo exploratório efetuado junto dos agentes de proximidade e supervisores locais no CD Setúbal.

Por fim, no capítulo 5, são apresentadas as conclusões, as recomendações e as sugestões de investigações futuras.

CAPÍTULO 2

O MODELO INTEGRADO DE POLICIAMENTO DE PROXIMIDADE

2.1. Enquadramento histórico do policiamento comunitário – origens

A origem do policiamento comunitário não é consensual, de entre os vários autores consultados. Há quem defenda que foi nos Estados Unidos da América que primeiramente se enveredou por este modelo de policiamento, na década de 50 do século passado, por ocasião da mudança de paradigma no modelo de policiamento até então operado. Por outro lado, vários autores sustentam que as raízes do modelo comunitário remontam ao início do século XIX, na sequência da criação da *London Metropolitan Police*, por Sir Robert Peel, em 1829.

A fim de permitir uma visão global das suas origens, apresentar-se-ão seguidamente as duas perspetivas: europeia e norte-americana.

2.1.1. Perspetiva Europeia

De acordo com um dos princípios enunciados por Sir Robert Peel, “a polícia é o público e o público é a polícia” (Normandeau e Leighton *apud* Oliveira, 2006:120). Este foi o mote que Peel usou, na qualidade de *Home Secretary*⁴, para descrever o modelo de policiamento que estava na base da criação da polícia londrina, referindo num dos princípios a necessidade da polícia assegurar a cooperação do público⁵.

Estavam lançadas as bases para uma nova filosofia de policiamento, a qual perdurou exclusivamente segundo os princípios de Robert Peel até ao final da Segunda Guerra Mundial. Nesta altura, segundo Sherman (*apud* Brodeur, 1998),

⁴ Equivalente a Secretário de Estado da Administração Interna.

⁵ Vide Anexo D, no qual constam os 9 princípios enunciados por Sir Robert Peel.

foram realizadas as primeiras experiências de policiamento comunitário em *Aberdeen*, Escócia, e em *Accrington*, Inglaterra,.

Em *Aberdeen* foram criadas equipas, designadas por *Team Policing*, compostas por cinco a dez elementos, que eram afetadas a diferentes áreas da cidade, variando a sua composição de acordo com a área geográfica a que estavam adstritas.

Em circunstâncias semelhantes, na cidade de *Accrington*, foram criadas equipas designadas *Unit Beat Policing*, que tinham determinada área à sua responsabilidade e que eram compostas exclusivamente por elementos residentes na área de intervenção. A par das equipas existia um coordenador ao qual eram reportadas todas as ocorrências, a fim de o mesmo poder gerir os meios que tinha ao seu dispor, numa perspetiva de rentabilização dos poucos recursos humanos disponíveis.

Estas experiências, de acordo com Brodeur (1998) foram consequência de necessidades internas da instituição policial, visando, no caso de *Aberdeen*, aumentar a motivação dos elementos policiais que patrulhavam ruas de forma isolada, e no caso de *Accrington*, combater a escassez de recursos humanos.

2.1.2. Perspetiva Norte-Americana

Foi na década de 50 que surgiu a necessidade de aproximar a polícia do cidadão, depois da aplicação de um modelo profissional de polícia que apresentava diversas falhas⁶. Greene (*apud* Kappeler, 2009:67), afirma mesmo que a polícia estava «*isolated from the publics they serve, relied on personal as opposed to constitutional authority, and lacked the communal attachments necessary for effective citizen-police interaction*».

Neste contexto apareceram os primeiros programas de policiamento comunitário nos Estados Unidos, designados por *Police Community Relations*, visando essencialmente o estreitamento de laços com a comunidade local, através de uma maior comunicação entre polícia, cidadão e os diversos atores sociais da comunidade. A realização de conferências e aproximação da polícia aos órgãos

⁶ O modelo profissional de polícia foi marcado por uma elevada aposta em meios tecnológicos, na reação rápida e na investigação criminal, descurando a prevenção no sentido geral.

de comunicação social eram exemplos deste novo conceito, cujo objetivo último era aumentar o contributo da sociedade para a prevenção criminal (Kappeler, 2009).

Simultaneamente, foram desenvolvidos programas de prevenção criminal específicos, através da criação de *Crime Prevention Units*, as quais eram organizadas em razão de destinatários específicos (como, por exemplo, comerciantes), pretendendo sensibilizar os mesmos para cuidados de segurança de forma a reduzir as probabilidades de vitimação (Kappeler, 2009).

Também o policiamento por equipa, à semelhança das *Unit Beat Policing* criadas no Reino Unido, foi implementado nos EUA, no final dos anos 60, designando-se por *Neighbourhood Team Policing*. Porém, foi através da criação de equipas de vigilância de bairro, *Neighbourhood Watch*, que se fortaleceram os laços entre a polícia e a comunidade. Este programa consistia em apelar ao contributo dos cidadãos para a sua proteção, e também da comunidade em que se inseriam, incentivando-os a organizar-se e a adquirirem os recursos necessários para uma eficaz prevenção criminal. Este contributo na comunidade viria a tornar-se essencial para a criação de um sentimento de vigilância constante de cada bairro pelos seus habitantes, aumentando consideravelmente a dissuasão da prática de crimes (Brodeur, 1998).

Desta forma estavam criadas as bases daquilo que viria a chamar-se modelo de policiamento comunitário.

2.2. Modelo de Policiamento Comunitário – conceitos gerais

O policiamento comunitário pode assumir diversas formas e métodos, pelo que a sua definição exata é sempre diversa de acordo com a realidade social, cultural e organizacional.

De uma forma abrangente, o policiamento comunitário incorpora uma filosofia que abandona a ideia de combate ao crime e ordem pública, no imediato, para estimular a criação de soluções para os problemas de uma comunidade, tais como o crime, o sentimento de segurança, a qualidade de vida individual e da comunidade (Kappeler, 2009).

Esta procura de soluções é feita de uma forma conjunta entre a polícia e a comunidade, a qual é escutada e estimulada a participar ativamente na segurança pública, o que pressupõe simultaneamente uma nova realidade policial, na medida em que a polícia se adapta às necessidades da comunidade, ajustando, e não impondo, a sua agenda à comunidade (Kappeler, 2009).

A mudança de paradigma no policiamento exige das forças policiais, mais do que da própria sociedade, uma reforma nos processos de tomada de decisão, associados à emergência de uma nova cultura nas próprias forças policiais. Implica ainda a descentralização organizacional, de forma a garantir a proximidade desejável entre a polícia e a comunidade, segundo Skogan e Hartnett (2008).

De uma forma simplificada, Skogan e Moniardet (*apud* Oliveira, 2006) estabelecem alguns princípios para o modelo comunitário de policiamento, dando especial relevância à aproximação à comunidade, no sentido de reatar os laços entre polícia e cidadão. Esta aproximação é acompanhada da descentralização organizacional das forças policiais (Bennett, 1994), a par de uma alteração nas funções da patrulha, fomentando e facilitando o contacto com a comunidade. Desta forma, todo o serviço policial é direccionado para satisfazer as necessidades da comunidade local.

Relativamente a este último aspeto, será interessante lembrar estudos feitos em Portugal e um pouco por todo o mundo relativos às funções dos elementos policiais quando em serviço de patrulha. De acordo com Ferreira e Mendes (*apud* Sousa, 2002), a maioria das solicitações ao patrulheiro têm natureza distinta da criminal, que regista apenas cerca de 10% das solicitações diárias. Este valor contrapõe-se com os valores obtidos quando estão em causa situações de carácter social, como a prestação de serviços de informação, prestação de socorro, encaminhamento de menores, colaboração com outras entidades, por exemplo, os quais representam mais de 60% das solicitações ao patrulheiro, oscilando a percentagem restante entre solicitações no âmbito contraordenacional e ordem pública.

A manutenção da paz social e a preocupação para com os problemas de menor gravidade, em detrimento do foco direto no combate ao crime, revela-se, desta

forma, uma tarefa não negligenciável por parte das forças de segurança no modelo de policiamento comunitário.

A par do conceito do policiamento comunitário surge o policiamento de proximidade, de matriz francófona, o qual interessa abordar seguidamente, a fim de perceber os conceitos associados ao mesmo.

2.3. Policiamento de proximidade

O policiamento de proximidade (do francês *police de proximité*) deriva do policiamento comunitário, visando o mesmo objetivo. Ocqueteou (*apud* Oliveira, 2006:115) refere-se a essa diferença de termos como «querendo significar mais um esforço de adaptação organizacional da polícia em relação aos cidadãos do que um esforço organizado dos poderes públicos para captarem a cooperação dos cidadãos no apoio à polícia».

De facto, apesar de ter sido trazido para França no início dos anos 90, alastrando-se a outros países da Europa continental, o policiamento de proximidade seguiu as mesmas premissas do policiamento comunitário, de acordo com Ferreira (2000), baseado nas parcerias estratégicas, numa maior atenção ao cidadão, na descentralização dos serviços de polícia e a afetação de polícias a determinadas áreas geográficas.

Apesar da utilização corrente do termo “policiamento de proximidade” em Portugal, não distinguimos diferenças práticas entre os dois, considerando quererem significar a mesma realidade. O policiamento de proximidade foi introduzido em Portugal em 1995. Na altura, o modelo de policiamento de proximidade foi apresentado como um meio para assegurar uma maior proteção aos cidadãos, aumentando o sentimento de segurança e aproximando a polícia das comunidades, tornando-a mais visível (Costa, 1996). Em termos práticos, traduziu-se na implementação de programas especiais, dirigidos a grupos de risco da população, como foram e ainda são, atualmente, a Escola Segura, o Apoio 65 – Idosos em Segurança e o Comércio Seguro, e que serão abordados posteriormente com maior detalhe, bem como o Projeto INOVAR, entretanto substituído por outro programa dedicado às vítimas de violência doméstica.

A partir desta altura foi evidente o desenvolvimento de políticas de proximidade ao cidadão, quer ao nível dos programas especiais com noutras vertentes do Estado, como a criação dos Conselhos Municipais de Segurança⁷, as polícias municipais⁸ e os Gabinetes Coordenadores de Segurança Distritais⁹. Mais recentemente, e também na área da segurança, surgem os sistemas Táxi Seguro¹⁰ e Abastecimento Mais Seguro¹¹, sendo ainda celebrados, em 2008, os primeiros Contractos Locais de Segurança. Apesar de não se centrarem exclusivamente na vertente securitária, mas também na dimensão social, através de parcerias institucionais com associações locais, por exemplo, é indubitável que os contractos locais de segurança correspondem «à *materialização de um conceito alargado de segurança, que se exprime no policiamento de proximidade, apostando no reforço da presença e da visibilidade policial*» (Pereira, 2009: xvii)¹².

Os programas especiais de policiamento têm sido uma das faces mais visíveis do policiamento de proximidade em Portugal, tendo sido vários os programas especiais desenvolvidos no âmbito do policiamento de proximidade em Portugal desde a década de 90. O programa Escola Segura, com grande visibilidade e reconhecimento pela sociedade em geral, o Comércio Seguro e o Apoio 65 – Idosos em Segurança são três das várias iniciativas no sentido de promover a proximidade entre a Polícia e os cidadãos e os quais vamos desenvolver detalhadamente.

2.3.1. Escola Segura

O programa Escola Segura foi o primeiro programa especial a ser criado, ainda antes de se abordar o policiamento de proximidade em Portugal. Surgiu no ano de 1992, por protocolo ministerial conjunto entre os Ministérios da Administração Interna e da Educação, uma vez identificada a população como grupo de risco,

⁷ Vide Lei n.º 33/98, de 18 de Julho.

⁸ Vide Lei 140/99, de 28 de Agosto.

⁹ Vide Decreto-Lei n.º 149/2001, de 7 de Maio.

¹⁰ Vide Despacho n.º 12226/2006, de 1 de Junho.

¹¹ Criado em 2008. Vide <http://opinioao.mai.gov.info/2008/09/17/combate-sem-treguas/>.

¹² In AAVV (2009). *Manual de Diagnóstico Locais de Segurança – Uma compilação de normas e práticas internacionais*. Lisboa: Ministério da Administração Interna, Direcção-Geral da Administração Interna.

face ao flagelo resultante da proliferação do consumo de substâncias psicotrópicas nos ambientes urbanos, especialmente entre o público jovem.

Iniciado experimentalmente num reduzido número de escolas da área metropolitana de Lisboa, o seu impacto positivo rapidamente foi notado, vindo a ser alargado a todo o território nacional poucos anos depois.

No ano 2005 é publicado o primeiro diploma que define em termos jurídico-formais este programa, através do Despacho 105-A/2005, de 2 de Fevereiro, sendo substituído no ano seguinte pelo Despacho 25 650/2006, de 19 de Dezembro, o qual aprova o regulamento do programa Escola Segura. Este programa assume-se como um instrumento de ação preventiva destinado a reduzir ou mesmo erradicar situações de violência e insegurança no meio escolar, garantindo a preservação de um ambiente favorável ao ensino e normal desenvolvimento dos alunos.

O programa é operacionalizado através da parceria estabelecida entre os agentes de proximidade, as escolas e outros parceiros sociais, como, por exemplo, autarquias, diagnosticando e intervindo nos problemas de segurança sentidos na escola e maio envolvente. Entre outras iniciativas e atividades, onde se incluem recolha de dados estatísticos sobre vitimação e sentimento de segurança, as ações de sensibilização são uma parte importante dessa parceria com as forças de segurança, contribuindo de forma determinante para a aproximação da polícia à comunidade escolar.

2.3.2. Apoio 65 – Idosos em Segurança

Tendo como alvo específico a população com idade superior a 65 anos, o programa Idosos em Segurança foi criado por iniciativa do Ministério da Administração Interna. Dadas as maiores vulnerabilidades desta franja da população, por viverem sós, não terem família ou estarem mesmo incapacitados fisicamente, e assim estarem mais expostos à criminalidade, este programa pretende garantir condições de segurança às pessoas idosas, promovendo o conhecimento do trabalho das forças de segurança a fim de evitar situações de risco.

Este programa especial de proximidade é realizado através do reforço do policiamento dos locais habitualmente frequentado por idosos, pela criação de contactos diretos entre a população e as forças de segurança e pela instalação de linhas telefónicas nas residências das pessoas que vivam mais isoladas e tenham menores defesas. À semelhança do programa anterior, são estabelecidas contactos frequentes com outros parceiros, nomeadamente instituições sociais e do poder local, no sentido de agilizar respostas para os problemas sentidos. As ações de esclarecimento e informação ao nível criminal são também uma constante, como forma de prevenir comportamentos e alertar para eventuais perigos, sendo os contatos individuais uma mais-valia na deteção de situações de risco.

2.3.3. Comércio Seguro

O programa Comércio Seguro surge depois dos dois programas apresentados anteriormente, no final da década de 90 e na sequência do desenvolvimento de diversos programas especiais de proximidade, conforme já tivemos oportunidade de elencar.

Este programa trata, objetivamente, da prevenção de ilícitos criminais nos estabelecimentos comerciais, através de um aprofundamento do contacto com os comerciantes, o estabelecimento de canais diretos de comunicação e a criação de uma relação de confiança com as forças de segurança. Assim, é prestado aconselhamento na adoção dos sistemas de segurança mais indicados, dissuadindo-se, assim, o cometimento de crimes. Assume, também, especial relevância, a recolha de informação resultante da relação de proximidade estabelecida entre a polícia e o comerciante.

De acordo com um dos princípios subjacentes ao policiamento de proximidade, também aqui está previsto o estabelecimento de parcerias entre a polícia e os comerciantes (ou por uma associação que os faça representar), ou outras instituições locais.

Considerando a dimensão que os programas de proximidade ganharam na projeção da PSP e no sentimento de segurança, em 2006 a Direção Nacional da PSP difundiu a Diretiva Estratégica n.º 10/2006, através da qual se implementou o

Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (PIPP). Esta diretiva veio definir uma estratégia global relativa aos programas de proximidade existentes, permitindo a sua integração de forma transversal a toda a instituição, sobre a qual nos debruçaremos seguidamente.

2.4. O Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade da Polícia de Segurança Pública

A necessidade de tornar mais sustentáveis os diversos programas de proximidade existentes na PSP a nível nacional originou a Diretiva Estratégica n.º 10/2006, a qual visou «congregar muitos destes projetos [...] implementados de uma forma algo espartilhada, numa estratégia global, através do estabelecimento de objetivos estratégicos e operacionais, e implementando mecanismos de coordenação, de avaliação e de formação, conferindo um maior enfoque na componente de proximidade/prevenção da criminalidade e na melhoria da sua articulação com as componentes de ordem pública, investigação criminal e informações policiais» (Diretiva Estratégica n.º 10/2006:2). De facto, até esse momento não havia um projeto integral de proximidade, sendo criados e encerrados vários projetos de proximidade, parte dos quais efémeros (Elias, 2007).

Esta diretiva criou o Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (PIPP), iniciado como projeto-piloto numa subunidade de cada Comando, tendo sido posteriormente alargado a todo o território nacional. O PIPP passou assim a ser integrado por duas equipas: as Equipas de Proximidade e Apoio à Vítima (EPAV), as quais reuniram os programas Idosos em Segurança e Comércio Seguro, focalizando-se ainda na violência familiar, pós-vitimação e deficientes; e as Equipas do Programa Escola Segura (EPES), as quais aglutinaram a segurança a estabelecimentos de ensino e a delinquência juvenil. Ambas as equipas devem ainda identificar problemas que possam estar relacionados com a segurança dos cidadãos e a detetar criminalidade não denunciada.

A implementação do PIPP foi acompanhada por uma equipa da Universidade Nova de Lisboa nos dois primeiros anos de projeto-piloto. Neste estudo foi analisado o policiamento de proximidade enquanto inovação organizacional

implementada pela PSP na sua relação com os cidadãos. De acordo com Lisboa, Dias e Santana (2007), o modelo avaliado apresenta elevadas potencialidades, das quais destacamos o aumento do sentimento de segurança, a melhoria da visibilidade policial e o aumento dos contactos bilaterais com outras entidades.

Recentemente o PIPP deu lugar ao Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP), pelo que é esta a designação adotada ao longo do presente trabalho, por refletir o entendimento da PSP face ao seu modelo de policiamento¹³.

2.5. Síntese

A crise de eficácia das polícias obrigou à adoção de novas formas de policiamento, como o policiamento comunitário. O contributo que este policiamento preventivo poderá dar é essencial, havendo autores que o referem como o paradigma organizacional do policiamento moderno (Bayley e Shearing, 2010) ou mesmo uma das mais influentes estratégias para um policiamento futuro (Newburn *apud* Durão, 2010).

A sua reconhecida eficácia no contacto com comunidades e grupos específicos da população, justificam a criação deste modelo de policiamento, assumindo-se como uma mais-valia no relacionamento polícia – cidadão. Com um cariz fortemente vincado para a inter-relação entre os vários atores sociedade no que à matéria de segurança diz respeito, esta filosofia de policiamento constitui uma estratégia válida no que se refere à prevenção criminal, demonstrando resultados positivos ao nível do sentimento de segurança nas comunidades em que é implementado.

Como nota final quanto ao futuro do policiamento de proximidade, não podemos deixar de referir uma das conclusões do estudo desenvolvido por Lisboa e Dias, quando se referem à existência de «um clima organizacional propício à mudança» (2008:12) no seio da PSP, o que evidencia o desafio que recai sobre a sua

¹³ De acordo com o Plano de Atividades da PSP para 2012, o «Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP), [...] traduz a sistematização do conceito anteriormente utilizado (PIPP) e a assunção institucional de que o policiamento de proximidade se transformou no verdadeiro modelo e estratégia policial da PSP.» (PSP, 2011:67-68)

liderança, que se pretende eficaz no sentido de congregar o efetivo numa nova lógica de policiamento, para a qual estão disponíveis e aptos a integrar.

CAPÍTULO 3

EMPOWERMENT – DEFINIÇÕES, CONCEITOS E A SUA APLICAÇÃO AO MODELO INTEGRADO DE POLICIAMENTO DE PROXIMIDADE

3.1. Enquadramento

Numa era onde a globalização, a tecnologia e as expectativas elevadas imperam, as organizações estão a exigir mais dos seus trabalhadores. De forma a assegurar competitividade, as organizações têm-se afastado progressivamente do seu modelo tradicional hierárquico rígido para partilhar com os seus trabalhadores aspetos como a iniciativa, criatividade e responsabilidade (Quinn & Spreitzer, 1999).

É neste âmbito que surge o conceito de *empowerment*¹⁴, o qual nas últimas duas décadas se tem tornado objeto de estudo repetido na área da gestão e da psicologia e que pode assumir diferentes vertentes, nomeadamente estrutural, psicológico e crítico.

Seguidamente analisa-se o conceito de *empowerment*, bem como a sua aplicação no âmbito das instituições policiais, nomeadamente ao nível do MIPP da PSP.

3.2. Empowerment – definições e conceitos

O *empowerment* é caracterizado pelo aumento de autonomia que é conferido aos trabalhadores nas suas funções, à qual está associada um maior envolvimento na tomada de decisões na organização (Wall, Wood e Leach, 2004).

¹⁴ Numa tradução direta para português refere-se a empoderamento, apesar de no presente trabalho, à semelhança do termos utilizado na Diretiva Estratégica n.º 10/2006, se ter optado pelo vocábulo de origem inglesa.

Sendo um processo que procura aumentar a confiança, responsabilidade e comprometimento dos trabalhadores, conduz à redução dos níveis de decisão estratégica, ao mesmo tempo que estabelece uma cultura de participação e vinculação entre os trabalhadores e a empresa (Robinson, 1998).

No mesmo sentido, Wilson (2004) defende que o *empowerment* permite melhorar a motivação e os resultados dos trabalhadores através da delegação e transferência de poder.

Atualmente, o *empowerment* dos trabalhadores é um elemento incontornável na gestão da mudança das organizações (Kim, 2002). Nas reformas quer do sector público quer do sector privado, o *empowerment* é reconhecido como um aspecto essencial que permite quebrar a rigidez burocrática das organizações e que restringe a capacidade de inovar e de mudança das mesmas (Barzeley, Peters and Waterman *apud* Feldman & Khademian, 2003).

Blanchard, Carlos e Randolph (2000) apontam múltiplos benefícios do *empowerment*, apesar de reconhecerem as dificuldades do mesmo. Estes autores argumentam que a chave para que o *empowerment* possa ocorrer inclui a troca de informação na organização ou no grupo de trabalhadores, a criação de autonomia através da fixação de limites de ação e substituição da hierarquia tradicional por grupos de trabalho autodirigidos. De acordo com os mesmos, o *empowerment* dos trabalhadores permite que estes tragam novas ideias e melhores práticas para o trabalho com satisfação, sentido de pertença e orgulho, o que requer a passagem de uma posição de domínio e controlo organizacional para uma posição de suporte e responsabilidade pelos trabalhadores. No entanto, para que tal aconteça, o pensamento dos dirigentes e líderes da organização tem de mudar de forma a focar-se nos seus utilizadores, de forma a ser rápida, eficaz e flexível, permitindo melhorar continuamente. Deste modo, os autores admitem que as estratégias do passado possam não ser eficazes num ambiente onde é necessário fazer mais com menos, sob pena de se ser ultrapassado.

Os trabalhadores de organizações modernas precisam de liberdade para assumir riscos, espaço para demonstrar o potencial que têm, desenvolver um trabalho de equipa genuíno e autêntico com os colegas de trabalho, melhorar continuamente a sua autoconfiança e autoestima, renovar a sua energia e aceitar novos desafios

como uma oportunidade para desenvolver novas competências e atingir maior satisfação.

Spreitzer e Doneson (2005) apontam o desenvolvimento de três perspetivas de *empowerment* que se têm desenvolvido o longo do tempo, conforme tabela abaixo e desenvolvidas detalhadamente nos pontos seguintes.

	Raízes	Essência	Nível de desenvolvimento
<i>Social/Estrutural</i>	Princípios democráticos e sociologia	Partilha de poder e tomada de decisão	Desenvolvimento teórico e prático extenso. Alguns estudos empíricos.
<i>Psicológico</i>	Psicologia social e motivação intrínseca	Significado, competência, autodeterminação e impacto	Desenvolvimento teórico e empírico vasto. Medição rigorosa.
<i>Crítico</i>	Teoria pós-moderna e desconstrucionismo	Perceber quem controla as estruturas de poder formal	Ideias conceptuais iniciais

Tabela 1. Adaptado de Spreitzer e Doneson (2005)

3.2.1. *Empowerment* estrutural

A perspetiva estrutural de *empowerment* tem origem nos valores e nos ideais da democracia, estando ligado à crença de que na política democrática o poder está distribuído por todos os indivíduos que compõe o sistema (Prasad *apud* Spreitzer & Doneson, 2008).

No entanto, de acordo com Spreitzer (2007), a igualdade de voto associada a uma democracia não se reflete ao nível das organizações, pelo que este autor defende que mesmo os trabalhadores que ocupem um nível baixo na hierarquia podem deter *empowerment*, desde que tenham acesso a informação, oportunidades, apoio e recursos. A informação refere-se aos conhecimentos técnicos e competências necessárias para o desempenho de uma tarefa; as oportunidades dizem respeito à capacidade para evoluir e crescer na organização; o apoio relaciona-se com o *feedback* e orientação recebidos pelos

superiores, colegas e subordinados; e os recursos representam os materiais, equipamentos e tempo necessários para atingir os objetivos organizacionais.

Deste modo, o *empowerment* estrutural, também designado de *role empowerment*, representa uma efetiva delegação de poder aos trabalhadores que lhes permite tomar decisões que se enquadrem no âmbito do seu trabalho, no domínio das suas funções, não tendo de esperar pela autorização do supervisor para o fazer, motivando um maior envolvimento no trabalho.

De acordo com Bowen e Lawler (1995), a implementação de práticas e procedimentos organizacionais adequados podem favorecer uma maior perceção de *empowerment*, pelo que o *empowerment* estrutural serve, assim, de pré-condição para a existência de elevados níveis de perceção de *empowerment*, que se aborda seguidamente.

3.2.2. *Empowerment* psicológico

O *empowerment* psicológico pode ser descrito pelo conjunto de condições psicológicas necessárias para que cada pessoa sinta o controlo do seu próprio destino. De acordo com Menon, «*empowerment* é um estado cognitivo caracterizado pela perceção de controlo, competência e interiorização de objetivos» (1995:30).

Thomas e Velthouse (1990) conceptualizaram o *empowerment* psicológico como o aumento da motivação intrínseca para o desempenho de uma determinada tarefa através de quatro dimensões: significado, competência, autodeterminação e impacto. Segundo os mesmos autores, o significado relaciona-se com as crenças, atitudes e valores do colaborador serem congruentes com a tarefa a executar; a competência está relacionada com a perceção do colaborador em sentir capacidade para desempenhar uma tarefa; a autodeterminação está relacionada com a perceção de autonomia e escolhas possíveis que o colaborador tem para executar a tarefa; e o impacto está relacionado com o alcance dos efeitos pretendidos com a execução da tarefa.

O *empowerment* psicológico é, assim, um processo no qual a perceção desempenha um papel fundamental. De acordo com Spreitzer (1996), são as

percepções dos colaboradores nos seus contextos de trabalho que moldam o *empowerment*, ao invés da realidade objetiva. Por exemplo, os recursos podem estar descentralizados e disponíveis para os colaboradores na realidade objetiva, mas se estes não possuírem essa informação o acesso aos recursos terá pouca influência sobre a percepção de *empowerment*. Neste sentido, as percepções dos colaboradores vão além da realidade objetiva, sendo os julgamentos dos colaboradores moldados pelas interpretações individuais (Thomas e Velthouse, 1990; Spreitzer, 1996).

No entanto, por se tratar de percepções, coloca-se a questão de saber quem detém efetivamente o poder, pelo que há uma terceira corrente que explica o *empowerment* crítico, seguidamente apresentado.

3.2.3. *Empowerment* crítico

O *empowerment* crítico, também chamado *empowerment* pós-moderno, baseia-se na premissa de que sentir-se *empowered* é diferente de estar *empowered* (Jacques *apud* Spreitzer e Doneson, 2005). Esta teoria defende que sem as estruturas de poder formal diretas sobre os trabalhadores as intervenções com o intuito de criar *empowerment* nos trabalhadores não resultam (Wendt, 2001), pelo que o poder continua a residir no topo da organização.

Da mesma forma, Barker (*apud* Spreitzer e Doneson, 2005) reconhece que o *empowerment* pode criar mais controlos sobre os colaboradores através de meios menos óbvios. Por exemplo, efetuada uma experiência de *empowerment* dos colaboradores através da criação de equipas de trabalho, a pressão criada pelos próprios pares no seio do grupo originou um maior sentimento de controlo e *disempowerment*.

Desta forma, para se assistir a um verdadeiro *empowerment* dos colaboradores, o poder deverá ser garantido através da posse e controlo efetivo da empresa, através de conselhos de trabalhadores ou cooperativas, caso contrário pode questionar-se a validade do *empowerment* concedido (O'Connor *apud* Spreitzer e Doneson, 2005).

Esta perspetiva de *empowerment* encontra-se numa fase inicial de desenvolvimento, centrando-se na questão do poder e onde o mesmo reside numa organização.

3.3. *Empowerment* nas organizações policiais

As organizações policiais caracterizam-se por terem estruturas rígidas, centralizadas, pouco flexíveis e com elevada ênfase nos mecanismos de comando e controlo (Kelling, Wasserman & Williams, 1988). Considerando que o processo de decisão se encontra tipicamente nos níveis superiores da hierarquia e existe unidade de comando, pode questionar-se se haverá margem para o *empowerment* nas organizações policiais.

Apesar dos reduzidos estudos do *empowerment* em ambiente policial disponíveis, a sua necessidade foi identificada há três décadas atrás, quando Kelling, Wasserman e Williams (1988) defendem que há espaço para o *empowerment* nas organizações policiais, sendo esse o primeiro desafio da sua liderança. Assim, a administração policial deverá ser guiada pelos valores, encorajando os elementos policiais a medir as suas ações com base nos valores definidos pela organização, não se restringindo às proibições, ou seja, àquilo que não podem fazer.

Fruto das reflexões destes autores surgiram mudanças nas organizações policiais, passando a tónica do cumprimento da norma para o encorajamento dos agentes a selecionarem as soluções mais adequadas a cada problema, dentro dos limites legalmente admissíveis. Esta liderança pelos valores remete para a responsabilização através de mecanismos nos quais prevalece a autorregulação mais do que a mera observância de regras. São disso exemplos a supervisão policial, estudada pelos mesmos autores, e o Departamento Policial de Madison, de acordo com os parágrafos seguintes.

A supervisão policial é determinante nas organizações policiais: «*supervision of police is essential to improving the quality of police services*» (Kelling, Wasserman & Williams, 1988: 4). A supervisão em ambiente policial, no qual os elementos trabalham muitas vezes sozinhos em locais e a horas que tornam o controlo direto inviável, exige formas de supervisão distintas das habituais. Assim, de

acordo com Kelling, Wasserman e Williams, o *empowerment* dos elementos policiais é uma das formas de contornar as dificuldades enunciadas, através de delegação de poderes que lhes permita usar os seus conhecimentos, capacidades e valores de forma a identificar os problemas da comunidade e desenvolver respostas adequadas aos mesmos. Aliás, defendem mesmo que as organizações policiais devem ser suficientemente flexíveis para aceitar a amplitude de critérios e soluções encontradas pelos seus agentes através do *empowerment* concedido.

Da mesma forma, o Departamento Policial de Madison¹⁵ afirma que o policiamento de proximidade começa com o *empowerment* dos agentes policiais (MPD, 2016). As chefias deste departamento policial perceberam que os agentes policiais na rua necessitam de ter a capacidade para tomar decisões em tempo real, de forma oportuna, momento em que os resultados das mesmas têm efeitos mais positivos. A tomada de decisão célere permite a resolução dos problemas da comunidade na sua origem, reduzindo o sentimento de desespero que pode conduzir à atividade criminal, aumentando assim a qualidade de vida das suas comunidades. A política deste departamento policial face ao *empowerment* é esclarecedora: «*Is it right for the Citizens of Madison? Is it right for the Madison Police Department? Is it ethical and legal? Are you willing to be accountable for your decision? Is it consistent with the Policies of the Madison Police Department? If the answer to all of these is "yes", don't ask permission-do it.*» (MPD, 2016).

De acordo com Murray (2000), o policiamento comunitário está a tornar-se numa função especializada generalista, a qual assenta em elementos policiais experientes e com *empowerment* para o efeito.

A nível nacional, a PSP, através da criação do Programa Integrado de Policiamento de Proximidade, iniciado em 2006, dotou os agentes de proximidade de *empowerment* para a sua função, pelo que interessa analisar a mesma sob essa perspetiva.

¹⁵ *Madison City Police Department* situa-se na cidade de Madison, no Estado de Alabama, Estados Unidos da América.

3.4. Empowerment no Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade

A Diretiva Estratégica n.º 10/2006, da DN/PSP, concebeu de forma inequívoca *empowerment* aos agentes de proximidade da PSP. Este afigura-se um *empowerment* estrutural, na medida em que está formalizado numa norma interna e no qual constatamos uma efetiva delegação de poderes dentro das competências que podem ser atribuídas a cada agente de proximidade, mas que vão além das tarefas normalmente desempenhadas pelos agentes policiais, nos termos do Estatuto da PSP¹⁶.

Desde logo, a Diretiva do MIPP começa por reconhecer que o policiamento de proximidade implica «uma extensão das funções tradicionalmente desempenhadas pelos elementos policiais», ou seja, um alargamento das funções dos agentes, conforme previsto no ponto 3. a. (5) da Diretiva Estratégica n.º 10/2006.

Da mesma forma, a Diretiva estabelece como objetivo estratégico a descentralização da gestão e dos níveis de comando e controlo, pelo aumento da participação e consulta aos agentes policiais, como resulta do ponto 3. b. (1) (i); e como objetivo operacional a descentralização da tomada de decisões, «responsabilizando [...] os Gestores Policiais Intermédios e os diversos Elementos Policiais» (ponto 3. b. (2) (f) da Diretiva) que fazem parte do MIPP.

No ponto 3. f., a Diretiva estabelece as funções de todos intervenientes no MIPP, nomeadamente dos agentes de proximidade, os quais são «sujeitos a um determinado número de regras de *empowerment* ou delegação de poderes e de responsabilização» [ponto 3. f. (3)].

Ao contrário daquilo que é o paradigma de policiamento habitual, os agentes de Proximidade devem desenvolver contactos com a população em geral, com os serviços das juntas de freguesia e das câmaras municipais, dos tribunais, com os conselhos diretivos das escolas e com os comerciantes, por iniciativa própria, no quadro das suas funções específicas, atribuídas na Diretiva do MIPP, nomeadamente, e de acordo com seu ponto 3. f. (3):

« (a) Garantir a segurança e visibilidade na via pública;

¹⁶ Vide Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro, anexo 1, quadro 3, relativamente às funções de Agente e Agente Principal.

- (b) Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares;
- (c) Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais;
- (d) Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço;
- (e) Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos;
- (f) Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector;
- (g) Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime;
- (h) Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção;
- (i) Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro;
- (j) Fornecer informações úteis ao cidadão;
- (k) Proceder à identificação / levantamento de problemas;
- (l) Colaborar com os serviços de apoio social;
- (m) Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária;
- (n) Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos;
- (o) Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais;
- (p) Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; Recolher informações sobre a organização de manifestações/concentrações; Recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.»

A Diretiva da PSP é objetiva em relação às funções a desempenhar por cada interveniente do MIPP, nomeadamente os gestores locais do programa, os supervisores locais do programa e os agentes de proximidade. As funções acima elencadas representam o quadro de *empowerment* ideal para os agentes de proximidade. Nesse sentido, é evidente uma delegação efetiva de poder para a sua função, à qual está associada a responsabilização pela sua execução.

3.5. Síntese

A necessidade de adaptação e reinvenção constante das organizações a fim de garantir elevada competitividade levou a adoção de diferentes formas de gestão, nomeadamente na relação com os seus colaboradores.

O afastamento das estruturas hierárquicas rígidas e a valorização dos seus recursos humanos foram uma consequência direta dessa mudança. É nesse contexto que surge o *empowerment*, como forma de fortalecer a relação das organizações com os seus colaboradores, através da partilha de poder e aumento de autonomia nas suas tarefas diárias. Como resultado imediato do aumento da confiança dos trabalhadores a empresa obtém inovação e sentimentos positivos face ao trabalho, nomeadamente pertença e orgulho.

As organizações policiais não ficaram afastadas desta nova ferramenta de gestão, tendo aplicado o *empowerment* em alguns dos serviços providenciados à população, nomeadamente o policiamento de proximidade.

A PSP não foi alheia a essa tendência, tendo definido no âmbito do MIPP um quadro de poderes delegados aos agentes de proximidade, descentralizando os níveis de comando e controlo e a tomada de decisão, fomentando um estilo mais participativo e consultivo.

A análise da Diretiva Estratégica que estabelece o MIPP permitiu aferir qual o *empowerment* ideal para os agentes de proximidade, ou seja, quais os poderes que lhes estão confiados e pelos quais estão responsáveis no âmbito das suas funções. Uma vez encontrada resposta para a questão de partida, interessa agora verificar se os agentes de proximidade do CD Setúbal utilizam o *empowerment* concedido pela Diretiva Estratégica n.º 10/2006, o que se procurará responder no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 4

ESTUDO EXPLORATÓRIO

4.1. Introdução

Considerando a inexistência de qualquer reflexão científica em relação ao MIPP no que respeita ao *empowerment* dos agentes de proximidade, optámos nesta primeira abordagem por auscultar a opinião destes elementos e dos seus supervisores relativamente às tarefas que lhes estão confiadas, nos termos da Diretiva do MIPP e elencadas no capítulo anterior.

Desta forma, recolheu-se a opinião dos agentes de proximidade e dos supervisores locais do CD Setúbal, tendo sido estes últimos auscultados por, na qualidade de chefes diretos, acompanharem de perto a execução das tarefas distribuídas aos agentes de proximidade.

4.2. Metodologia

A fim de recolhermos a opinião dos elementos do MIPP do CD Setúbal, recolhemos inicialmente os dados relativos ao número de agentes de proximidade existentes, bem como aos supervisores locais, a fim de determinarmos o universos dos elementos que iriam ser sujeitos ao questionário (Anexos A, B e C).

Efetuamos posteriormente dois questionários: o primeiro dirigido aos agentes de proximidade, constituído essencialmente por perguntas fechadas, conforme Apêndice A; e o segundo, dirigido aos supervisores locais, em tudo semelhante ao aplicado aos agentes de proximidade, apenas com uma pergunta final aberta, conforme Apêndice B.

Antes da aplicação dos questionários foi efetuado um pré-teste a cinco agentes de proximidade da Divisão Policial do Seixal, a fim de se aferir a sua validade e

tempo de resposta, para posteriormente o podermos aplicar a todo o universo de elementos policiais.

Os questionários aos agentes de proximidade foram aplicados através de plataforma eletrónica¹⁷, sendo os restantes aplicados presencialmente.

4.3. Apresentação e análise dos resultados

O CD Setúbal é constituído por 4 Divisões Policiais (Almada, Barreiro, Seixal e Setúbal) e 10 Esquadras genéricas, de acordo com o organograma abaixo:

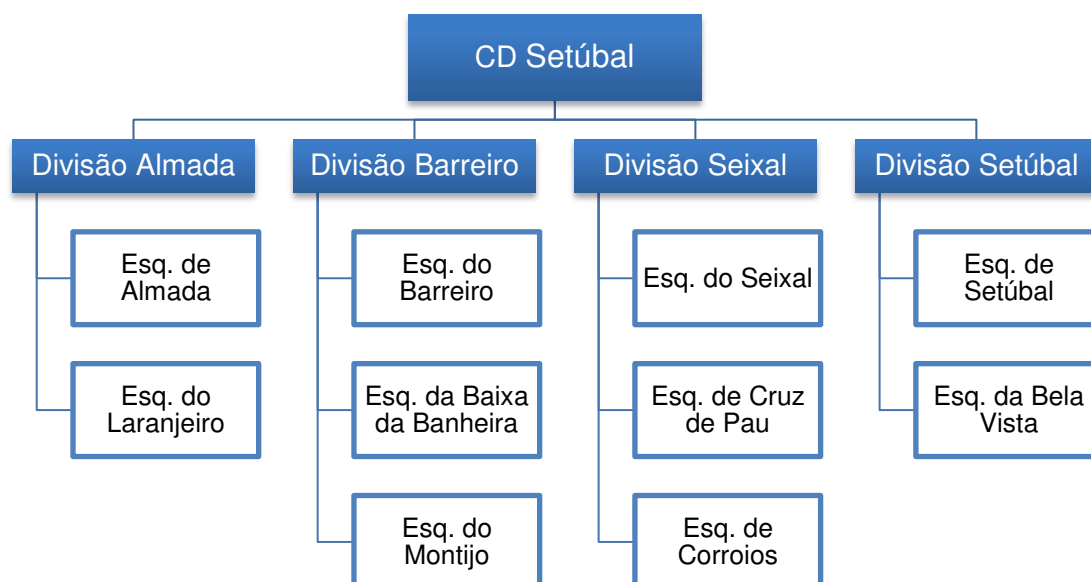


Ilustração 1. Organograma simplificado do CD Setúbal com Divisões e Esquadras de competência genérica.

Da experiência pessoal detida e pelo que constatámos nas Divisões aquando da aplicação dos inquéritos, a organização do MIPP é distinta de Divisão para Divisão. Assim, na Divisão de Almada, Seixal e Setúbal o MIPP funciona de forma integrada, com um supervisor local ao nível da Divisão, o qual gere todas as equipas EPAV e EPES. Na Divisão do Barreiro o MIPP funciona ao nível das esquadras, razão pela qual há três supervisores locais, gerindo apenas as equipas de proximidade das respetivas esquadras.

¹⁷ Foi utilizada a ferramenta disponível em <https://www.qualtrics.com/>

No que respeita a recursos humanos, o MIPP do CD Setúbal é constituído por 6 supervisores locais e 54 agentes de proximidade¹⁸, sendo este o universo de elementos policiais inquirido. Os questionários aos agentes de proximidade foram aplicados entre o dia 27 de abril e 10 de maio, tendo obtido 51 respostas válidas¹⁹ (n=51), razão pela qual o presente estudo representa 94,44% dos agentes de proximidade do CD Setúbal. Quanto aos questionários dos supervisores locais, aplicados nos dias 7 e 8 de junho, foram recolhidas respostas dos 6 supervisores, o que representa 100% dos supervisores locais do CD Setúbal.

A tabela 1 apresenta as características gerais dos agentes de proximidade, nomeadamente idade, género, posto, Divisão onde presta serviço, equipa onde presta serviço e duração das funções no MIPP:

Variáveis		n	%
Idade	21-30	1	2
	31-40	19	37
	41-50	22	43
	51-60	9	18
	Mais de 60	0	0
Género	Masculino	41	80
	Feminino	10	20
Posto	Agente	10	20
	Agente Principal	41	80
Divisão	Almada	11	22
	Barreiro	16	31
	Seixal	13	25
	Setúbal	11	22
Funções	EPAV	31	61
	EPES	20	39
Duração	Menos de 1 ano	4	8
	Entre 1 e 3 anos	9	18
	Mais de 3 anos	38	75

Tabela 1. Características gerais dos agentes de proximidade do CD Setúbal

¹⁸ Vide Anexo C.

¹⁹ Por motivo de férias não foi possível recolher a resposta de 3 agentes de proximidade, 2 da Divisão de Almada e 1 da Divisão de Setúbal.

Relativamente aos dados gerais dos inquiridos, salienta-se a elevada percentagem de agentes de proximidade afetos à função mais de 3 anos, denotando estabilidade do exercício das funções. Da mesma forma, as idades destes elementos indicam também uma maior experiência profissional, situando-se a sua maioria entre os 31 e os 50 anos de idade.

No que respeita aos inquéritos aplicados aos supervisores locais, a tabela 2 resume as características gerais dos mesmos, sendo de evidenciar o facto de a maioria ter mais de 51 anos de idade e de apenas 50% ter mais de 3 anos de experiências na função.

Variáveis		n	%
Idade	21-30	0	0
	31-40	0	0
	41-50	1	17
	51-60	5	83
	Mais de 60	0	0
Género	Masculino	5	83
	Feminino	1	17
Posto	Chefe	5	83
	Chefe Principal	1	17
Divisão	Almada	1	17
	Barreiro	3	50
	Seixal	1	17
	Setúbal	1	17
Duração	Menos de 1 ano	1	17
	Entre 1 e 3 anos	2	33
	Mais de 3 anos	3	50

Tabela 2. Características gerais dos supervisores locais do CD Setúbal

Considerando o universo acima descrito, aborda-se seguidamente as respostas às ações executadas pelos agentes de proximidade, de forma a: identificar aquelas em que a frequência de realização das tarefas é maior, apontar as tarefas executadas com menor frequência e analisar eventuais justificações para a baixa

frequência de realização das mesmas. Em cada gráfico é indicada a pertença à EPAV ou EPES, por ser um elemento fundamental para a correta interpretação dos resultados de algumas questões. A fim de facilitar a leitura dos gráficos é inscrito nas colunas com frequências superiores a 10% ($n > 4$) o valor de n . Os resultados integrais dos inquéritos estão disponíveis nos Apêndices D, E e F.

Assim, há três tarefas que se destacam pelo facto de serem executadas sempre ou quase sempre durante o serviço por mais de 90% dos agentes de proximidade, designadamente as representadas nos gráficos 1, 2 e 3, seguidamente apresentados:

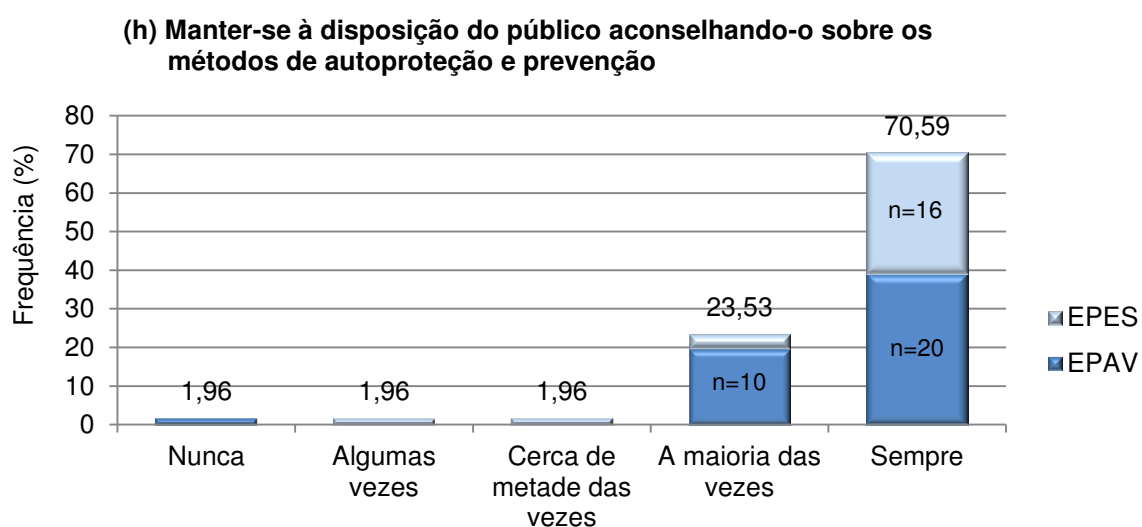


Gráfico 1. Frequência de realização diária da tarefa «Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção» (pergunta 14)

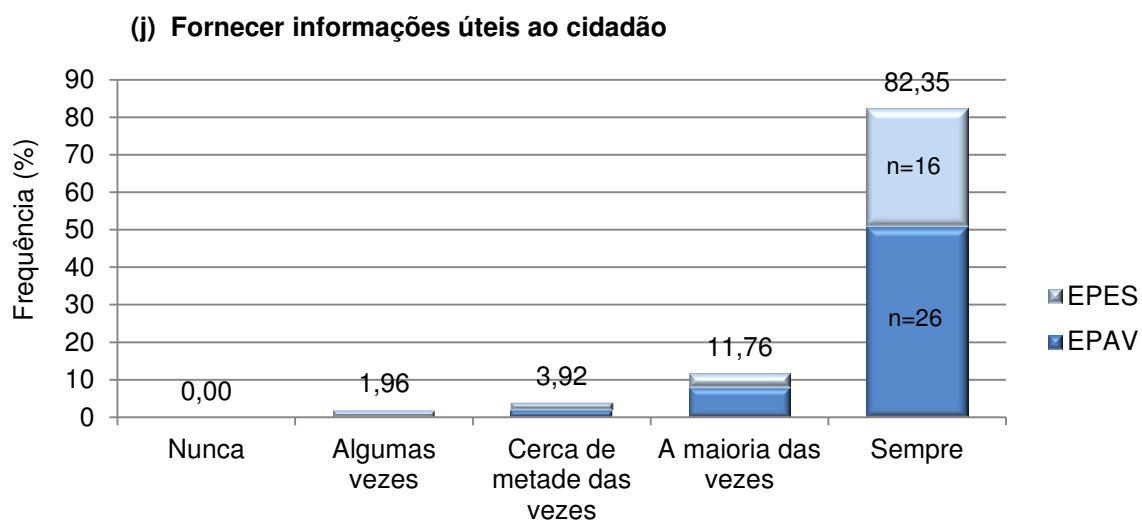


Gráfico 2. Frequência de realização diária da tarefa «Fornecer informações úteis ao cidadão» (pergunta 16)

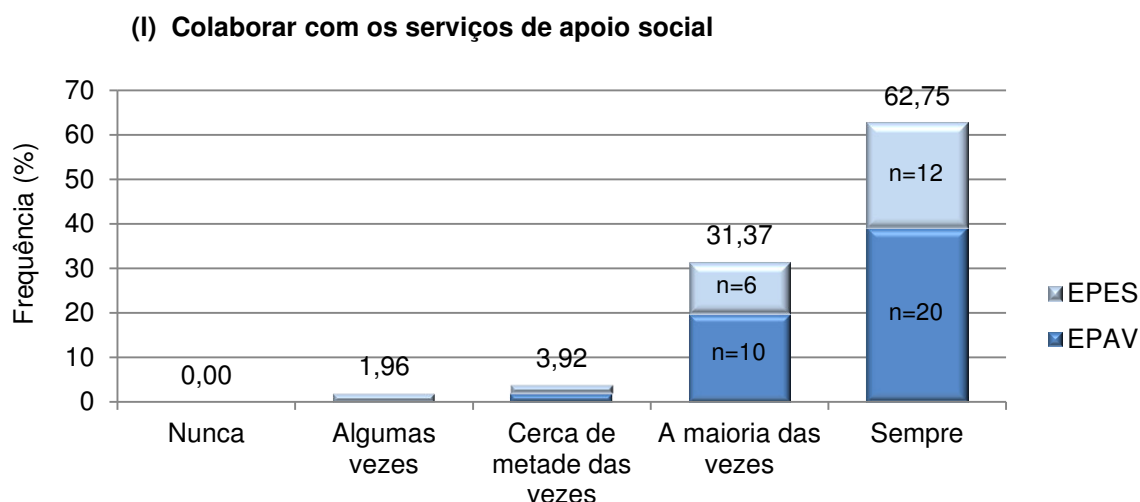


Gráfico 3. Frequência de realização diária da tarefa «Colaborar com os serviços de apoio social» (pergunta 18)

O número de elementos que nunca realiza as tarefas acima indicadas ou que apenas o faz algumas vezes não é significativo no universo dos inquiridos. No entanto, as razões apontadas para tal prendem-se com a falta de tempo para o efeito, tempo sido também referido relativamente à colaboração com os serviços sociais que a mesma era feita sempre que se justificasse. Este facto denota que há uma reduzida necessidade daquele agente de proximidade contactar com estes serviços, o que não implica a falta de *empowerment* para o efeito.

Com margens de execução situadas entre os 75% e os 90% destacam-se seis tarefas previstas na Diretiva do MIPP, cuja representação gráfica se segue:

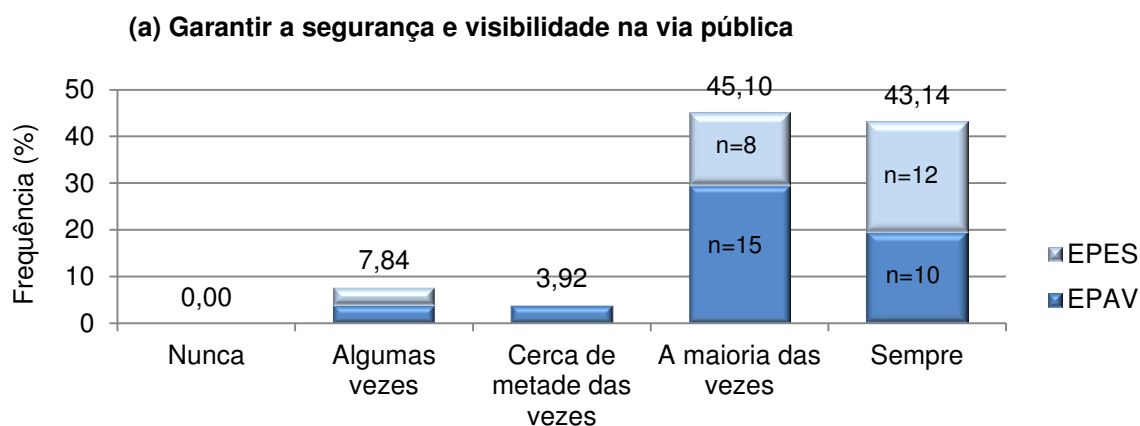


Gráfico 4. Frequência de realização diária da tarefa «Garantir a segurança e visibilidade na via pública» (pergunta 7)

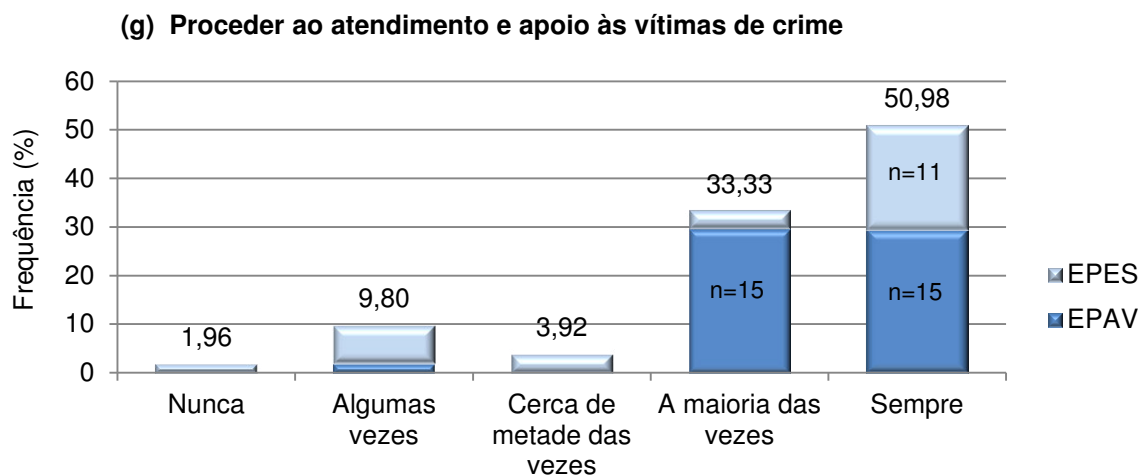


Gráfico 5. Frequência de realização diária da tarefa «Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime» (pergunta 13)

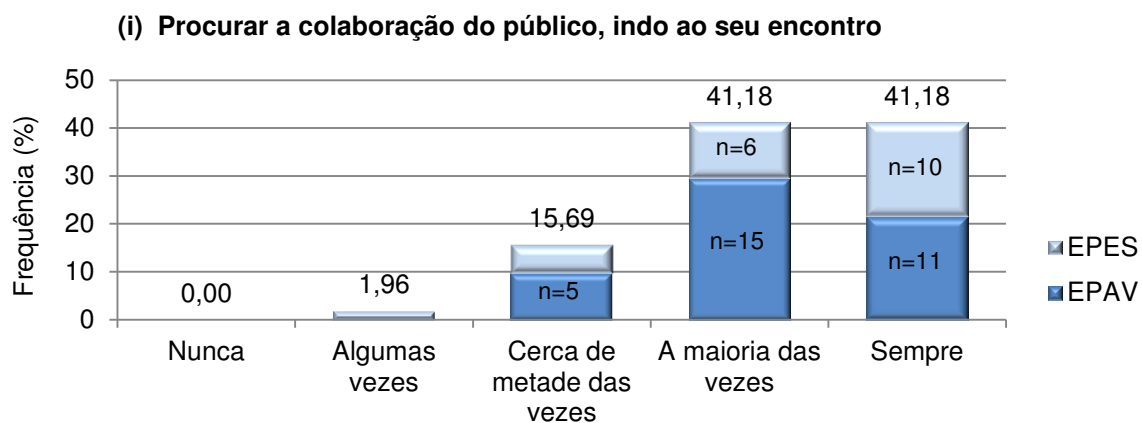


Gráfico 6. Frequência de realização diária da tarefa «Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro» (pergunta 15)

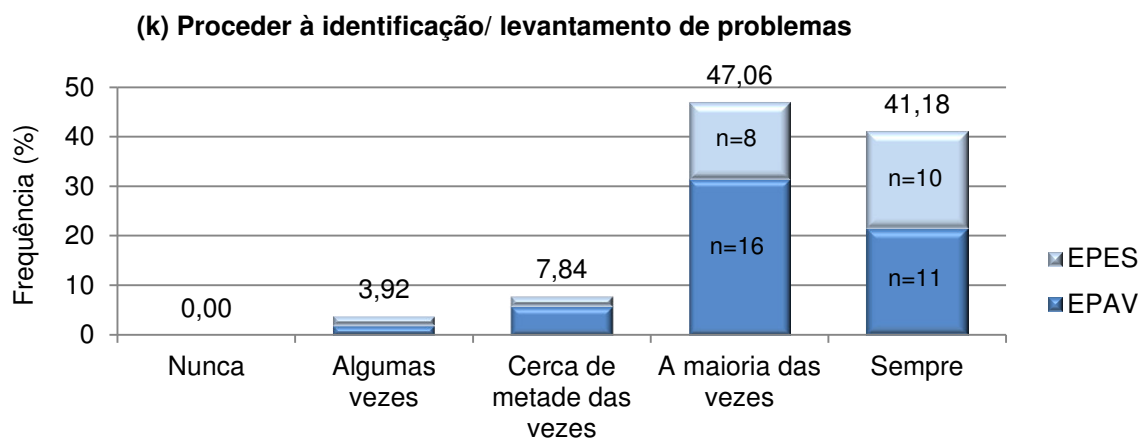


Gráfico 7. Frequência de realização diária da tarefa «Proceder à identificação / levantamento de problemas» (pergunta 17)

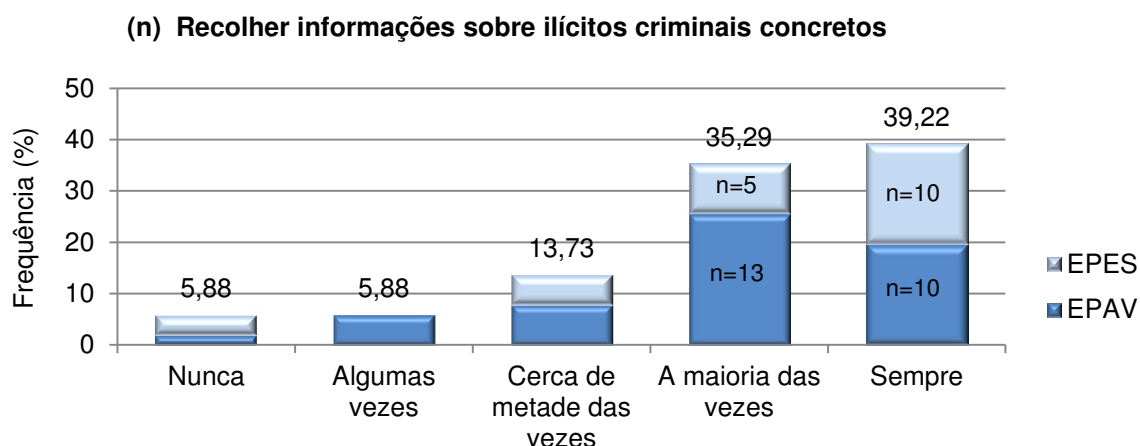


Gráfico 8. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos» (pergunta 20)

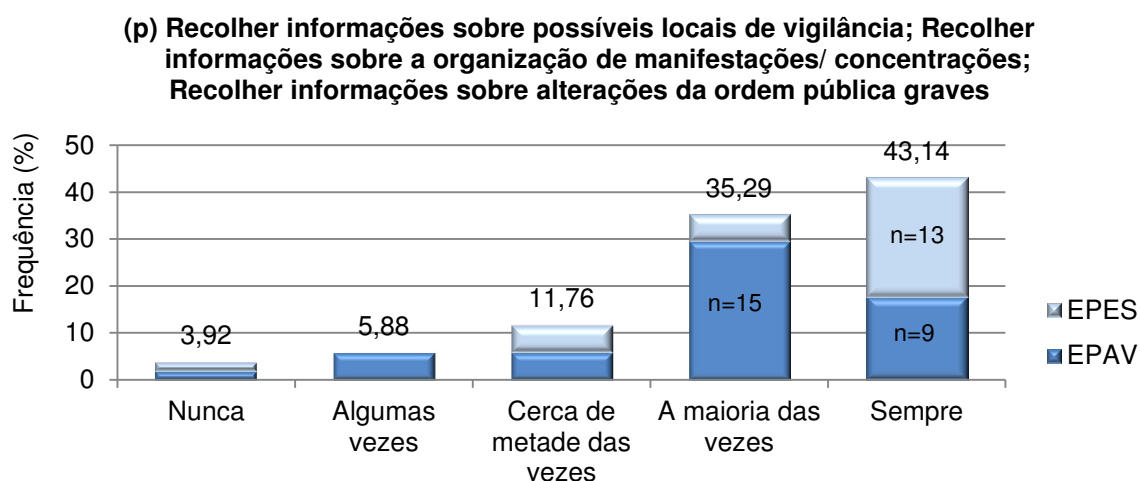


Gráfico 9. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; Recolher informações sobre a organização de manifestações/ concentrações; Recolher informações sobre alterações da ordem pública graves» (pergunta 22)

Da análise dos gráficos acima contata-se uma elevada percentagem de execução diárias das tarefas referidas. De salientar que de acordo com a pertença às EPAV ou EPES se pode justificar a baixa frequência de execução de determinadas tarefas, como o atendimento às vítimas de crime. Neste caso, a maioria dos elementos que não realiza essa ação ou o faz algumas vezes pertencem às EPES, apresentando como justificação o facto de existirem EPAV específicas para o efeito.

Também neste conjunto de questões a justificação para a não realização das ações previstas ou a sua execução algumas vezes se prende maioritariamente com a disponibilidade de tempo para o efeito e o facto de não ser a prioridade da

equipa onde se inserem (EPAV ou EPES). No entanto, relativamente às tarefas das perguntas 20 e 22, foram assinaladas quatro justificações de falta de orientação hierárquica²⁰, podendo estas respostas indiciar a falta de *empowerment* desses agentes de proximidade para a execução dessas tarefas.

Com valores de execução diária permanente ou a maioria das vezes situados entre 50% e 75% registam-se 6 tarefas, representadas seguidamente através dos gráficos números 10 a 15:

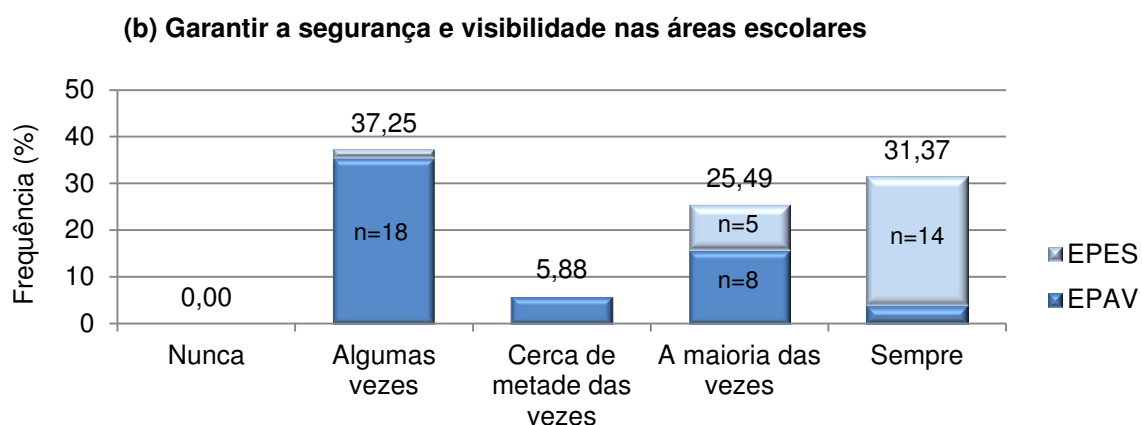


Gráfico 10. Frequência de realização diária da tarefa «Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares» (pergunta 8)

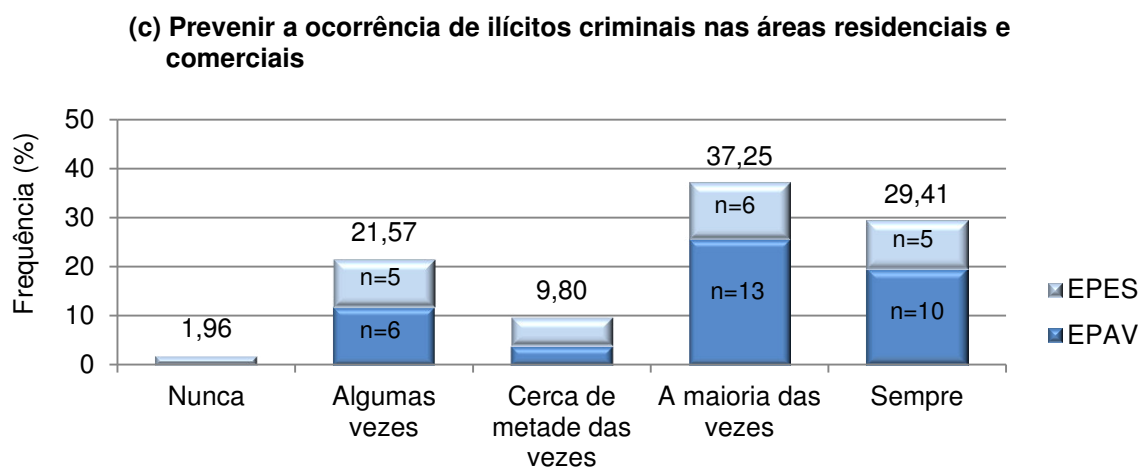


Gráfico 11. Frequência de realização diária da tarefa «Prevenir a ocorrência de ilícitos nas áreas residenciais e comerciais» (pergunta 9)

²⁰ Três justificações na pergunta 20 e uma relativa à pergunta 22. Apesar de apenas numa justificação ter sido assinalada a falta de orientação hierárquica para o efeito, noutras três justificações foi assinalado outro motivo, sendo referido que essa tarefa era efetuada por solicitação.

(d) Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço

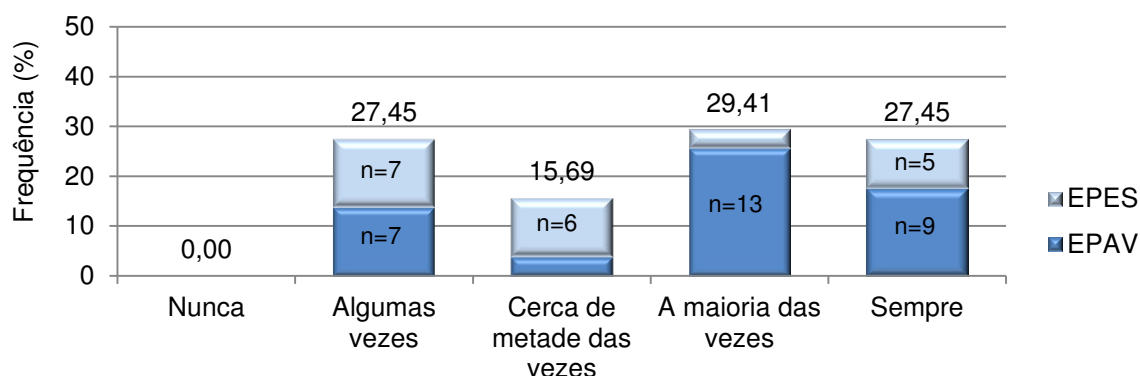


Gráfico 12. Frequência de realização diária da tarefa «Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço» (pergunta 10)

(f) Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector

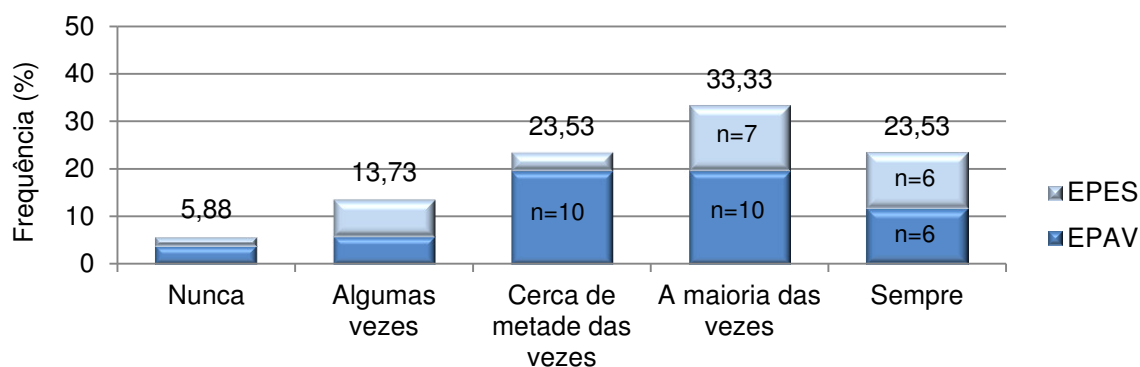


Gráfico 13. Frequência de realização diária da tarefa «Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector» (pergunta 12)

(m) Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária

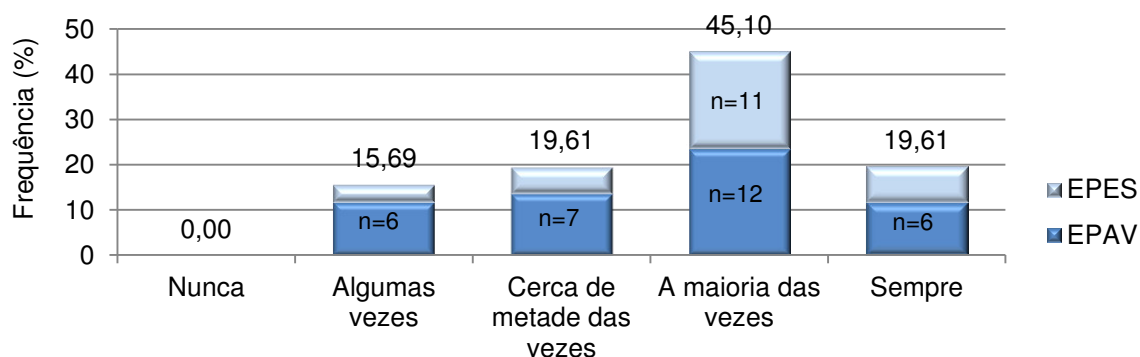


Gráfico 14. Frequência de realização diária da tarefa «Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária» (pergunta 19)

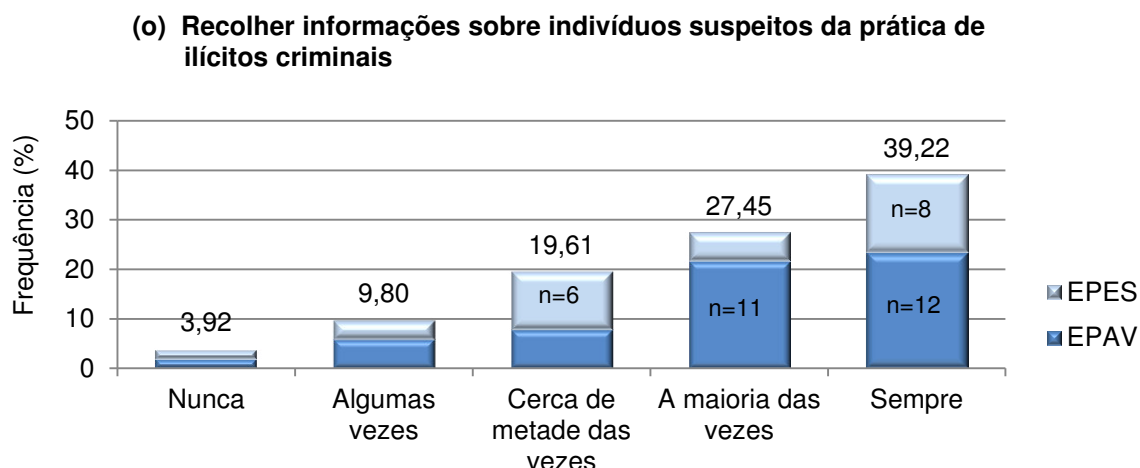


Gráfico 15. Frequência de realização diária da tarefa «Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais» (pergunta 21)

Também neste conjunto de respostas se evidenciam fatores justificativos relativamente a tarefas que não são executadas ou apenas o são algumas vezes, de acordo com a pertença às EPAV ou EPES. A pergunta 8 (gráfico 10) ilustra bem esse facto, na medida em que mais de 35% dos agentes de proximidade das EPAV responderam efetuar essa tarefa algumas vezes em virtude de a mesma estar atribuída às EPES. No mesmo sentido são apresentadas as justificações referentes às questões 9 e 10, apesar de nestas cerca de 40% das justificações se prenderem com a falta de tempo para realização das tarefas, evidenciando falta de *empowerment* – recursos.

De forma residual, são apresentadas nas perguntas 12, 19 e 21 justificações relativas à execução dessas tarefas apenas quando solicitado, nomeadamente 2 vezes na questão 19 e uma vez em cada uma das outras questões. Apesar de ser evidente a falta de *empowerment* desses elementos para essas tarefas descritas, o mesmo não merece apreciação de maior, considerando a expressão bastante reduzida destes valores no conjunto de respostas obtidas. Da mesma forma merece destaque a particularidade referida por um dos agentes de proximidade relativamente à pergunta 13, o qual afirmou não executar a tarefa por «não ter acesso à estatística da área», o que também evidencia falta de *empowerment* para o efeito, na medida em que falta um dos elementos essenciais do *empowerment* estrutural – recursos.

Com valores de execução diária contínua ou a maioria das vezes inferiores a 50% destaca-se uma ação, graficamente representada da seguinte forma:

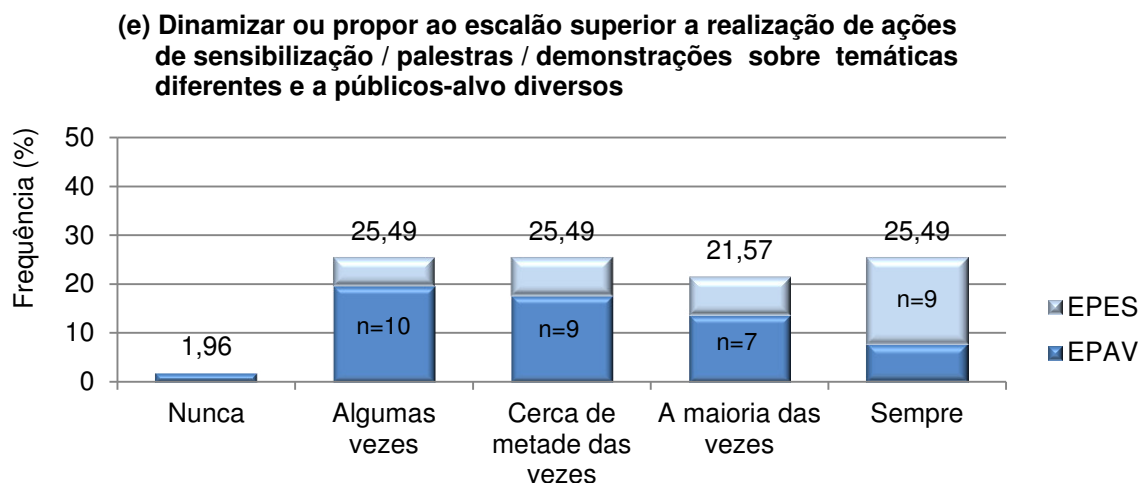


Gráfico 16. Frequência de realização diária da tarefa «Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização/palestras/demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos» (pergunta 11)

Atendendo aos motivos invocados de não realização das ações de sensibilização destacam-se a falta de formação para o efeito. De facto, habitualmente esta é uma tarefa que recai sobre agentes de proximidade específicos no CD Setúbal, razão pela qual uma parte dos agentes não efetua essas ações, apesar de com elas poder colaborar.

Outro fator de relevo assinalado prende-se com o facto de existirem bastantes ações de sensibilização na área, razão pela qual 3 agentes de proximidade afirmaram não haver condições para aumentar o número de ações realizadas.

Por último, apenas um agente de proximidade referiu realizar ações quando solicitado, evidenciando falta de *empowerment* para a concretização desta tarefa.

As justificações apresentadas para esta pergunta permitem identificar a falta duas características fundamentais no *empowerment* estrutural: o acesso à informação e os recursos.

Como súmula dos resultados obtidos nos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade e considerando os resultados dos inquéritos aplicados aos supervisores locais, pode representar-se graficamente o somatório de todas as respostas, conforme gráfico abaixo representado:

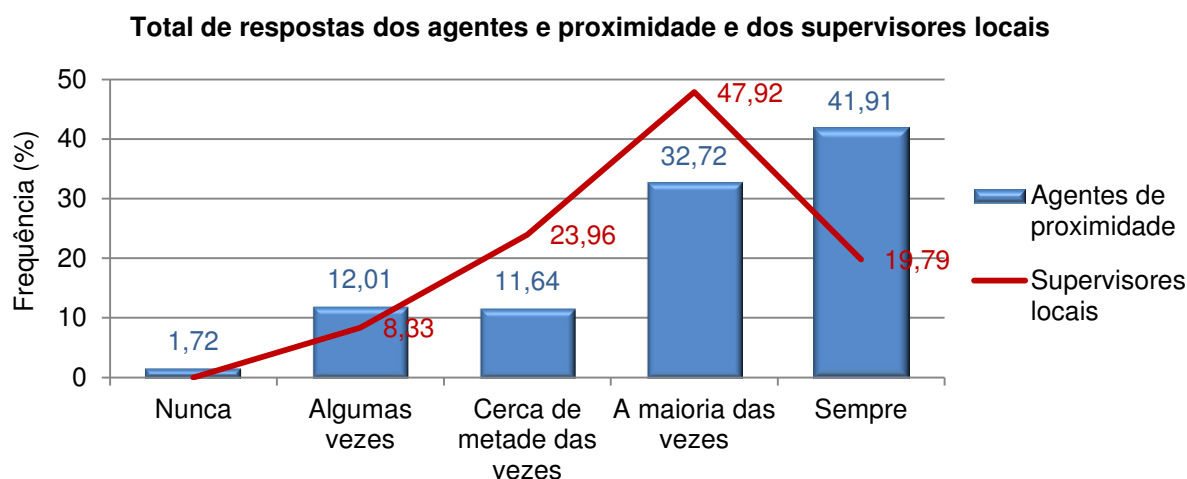


Gráfico 17. Frequência das tarefas previstas na Diretiva do MIPP realizadas diariamente na óptica dos agentes de proximidade e dos supervisores locais do CD Setúbal.

A análise geral das respostas obtidas permite afirmar que mais de 74% dos agentes de proximidade inquiridos executa a maioria das vezes ou sempre as tarefas que lhes estão atribuídas, o que denota um elevado compromisso para com a sua missão. Esta afirmação vai de encontro aos resultados obtidos nos inquéritos realizados aos supervisores locais, conforme resultados gerais retratados no gráfico acima e detalhados nas tabelas e extrato de resultados constantes nos Apêndices C e G. Neste sentido, o *empowerment* concedido aos agentes de proximidade do CD Setúbal é exercido pela maioria dos elementos na sua atividade diária.

De salientar, no entanto, a resposta à questão 19, relativa à segurança rodoviária, que segundo os supervisores locais é efetuada algumas vezes em virtude de ser uma tarefa desempenhada pelo CP da esquadra local ou pela ET da Divisão. Nesta medida, não é pela falta de *empowerment* que os agentes de proximidade não realizam essa ação, mas antes por haver outros serviços específicos para o efeito.

Pela leitura do gráfico constata-se que 68% dos supervisores locais considera que os agentes de proximidade executam de forma permanente ou a maioria das vezes as tarefas que lhes estão confiadas.

Ressaltam, no entanto, diferenças no que respeita às tarefas executadas cerca de metade das vezes e sempre, considerando os supervisores locais a existência de

mais ações a serem executadas cerca de metade das vezes e menos ações a serem realizadas de forma permanente.

Pelo estudo das respostas relativas à questão 23 colocada aos supervisores locais do CD Setúbal, cujas respostas constam no Apêndice C, é possível afirmar que os mesmos não consideram necessária a revisão ao *empowerment* concedido aos agentes de proximidade, considerando mesmo que «o *empowerment* que lhes é concedido dá-lhe autonomia necessária para [...] criar estratégias diversificadas de prevenção e combate à criminalidade» (Apêndice C, Tabela 5).

No mesmo conjunto de respostas evidencia-se o facto de ter sido referido como fator negativo a afetação dos agentes de proximidade a outras funções fora do MIPP, bem como a falta de recursos logísticos e formação adequada para um desempenho eficaz de funções.

Por último, um dos supervisores locais salienta o cuidado necessário no sentido de se controlar o *empowerment* concedido aos agentes de proximidade a fim de evitar utilizações fora do contexto, o que reflete uma preocupação atual e legítima relativa a esta temática.

CAPÍTULO 5

CONCLUSÕES

Na última década, a PSP estabeleceu uma estratégia de policiamento de proximidade, garantindo a integração dos vários programas existentes a nível nacional num único modelo – o MIPP.

Fruto da dinâmica de proximidade com a população exigida para o sucesso deste programa, a estrutura de funcionamento do MIPP foi aligeirada face à matriz de funcionamento normal da PSP, sendo simultaneamente conferidas tarefas e responsabilidades específicas aos agentes de proximidade, ou seja, *empowerment*.

O *empowerment* conferido aos agentes de proximidade é estritamente estrutural, encontrando-se detalhado na Diretiva Estratégica do MIPP, através de um conjunto de 16 ações específicas, da sua competência e responsabilidade.

Foi possível comprovar que os agentes de proximidade do CD Setúbal recebem o *empowerment* necessário para o exercício das suas funções, na medida em que este é o que está previsto na Diretiva Estratégica do MIPP, conferido a todos os agentes de proximidade a nível nacional.

Da mesma forma, foi possível validar a hipótese relativa aos agentes de proximidade do CD de Setúbal utilizam o *empowerment* que lhes está confiado, considerado a elevada percentagem, superior a 90%, de elementos que executa a maioria das tarefas, pelo menos, metade das vezes. Estes dados são válidos quer no inquérito aos agentes de proximidade quer aos seus supervisores locais. As únicas exceções a esta elevada taxa de concretização são as perguntas relativas a ações que estejam mais direcionadas para determinada equipa de proximidade,

sejam elas EPES ou EPAV, circunstância em que a realização da tarefa é efetuada apenas algumas vezes fruto da condição descrita.

Pode também validar-se que o *empowerment* de que os agentes de proximidade do CD Setúbal estão dotados é o adequado para a sua função, considerando a unanimidade das respostas recolhidas aos supervisores locais. No entanto, há aspetos a destacar e os quais estão diretamente associados à eficácia do *empowerment* atribuído aos agentes de proximidade, nomeadamente: o exercício de funções fora do MIPP, a falta de recursos logísticos e a falta de formação. Estes três aspetos têm implicação direta no *empowerment* dos agentes de proximidade, afetando três das quatro condições essenciais para existência de *empowerment* (acesso à informação, apoio e recursos), e que pontualmente foi apresentado como justificação para a não execução de tarefas do MIPP, tanto pelos agentes de proximidade como pelos supervisores locais.

Conseguiu-se, assim, atingir o objetivo de identificar o *empowerment* dos agentes de proximidade, bem como verificar que a utilização dos *empowerment* pelos agentes de proximidade do CD Setúbal é efetuada de acordo com a Diretiva do MIPP.

A fim de se aperfeiçoar o funcionamento do MIPP no CD Setúbal, recomenda-se a realização de mais ações de formação aos agentes de proximidade, além do curso MIPP, de forma a dotá-los dos conhecimentos necessários para o exercício das funções que desempenham, constituindo essas formações um reforço do *empowerment* dos mesmos, através da melhoria do acesso à informação.

Da mesma forma, e apesar de se acreditar que não se verifique apenas no CD Setúbal, é imperioso que os agentes de proximidade não sejam desviados para outros serviços policiais, na medida em que esse facto afeta a sua prestação no MIPP, suprimindo um dos fatores essenciais para o *empowerment* – apoio.

Ao nível dos recursos, importa também salientar o aspeto mais vezes destacado pela não execução das tarefas: a falta de tempo ou de recursos logísticos. Sem se superar este fator limitativo de intervenção dos agentes de proximidade do CD Setúbal, quer ao nível de recursos humanos quer ao nível de viaturas, dificilmente haverá margem para grandes melhorias no MIPP deste CD.

Do ponto de vista do *empowerment* estritamente dito, poderá ser interessante estudar o mesmo através da aplicação de escalas de avaliação específicas, disponíveis na área da psicologia²¹. Estas escalas, além de poderem refletir os diferentes níveis de *empowerment* dos agentes de proximidade, podem ser associadas a fatores de satisfação no trabalho e de motivação, podendo ser interessante a comparação destes níveis entre patrulheiros e agentes de proximidade, por exemplo.

Por último, e tendo em conta o sucesso já alcançado pelo MIPP a nível nacional e internacional, importa estudá-lo e desenvolvê-lo de forma permanente, a fim de permitir a evolução e melhoria contínua daquele que é já um produto de excelência na estratégia de policiamento da PSP.

Lisboa e ISCPSI, 20 de junho de 2016

Diogo Alexandre Costa Simões

Comissário

²¹ Como, por exemplo, os questionários desenvolvidos por Spreitzer (1995, 1996) e Lin (2002).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAVV (2009). *Manual de Diagnóstico Locais de Segurança – Uma compilação de normas e práticas internacionais*. Lisboa: Ministério da Administração Interna, Direcção-Geral da Administração Interna.
- BAYLEY, D. H. e SHEARING, C. D. (2010). "The future of policing". In Newburn, T. (ed.) *Policing – Key readings* (pp. 715-732). Devon: Willian Publishing.
- BENNETT, T (1994). "Community Policing on the Ground – Developments in Britain". In Rosenbaum, D. P. (ed.), *The Challenge of Community Policing – Testing the Promises* (pp. 224-245). Thousand Oaks: SAGE.
- BLANCHARD, K., CARLOS, J. P. & RANDOLPH, A. (2000). *Las tres claves del Empowerment*. Barcelona: Ediciones Granica, S.A.
- BOWEN, D. E. e LAWLER, E. E. (1995). "Empowering Service Employees", *MIT Sloan Management Review*.
- BRODEUR, J. P. (ed.) (1998). *How to recognize good policing*. Washington DC: Sage Publishers.
- DURÃO, S. (2010). "Proximidade policial: o que é? – Proposta de leitura contextualizada em territórios urbanos". In AAVV (2010). *I Jornadas de Segurança Interna* (pp. 113-133). Lisboa: Ministério da Administração Interna, Direcção-Geral da Administração Interna.
- ELIAS, L (2007). *Policiamento de Proximidade: Princípios e funcionamentos para implementação de estratégias de prevenção criminal*. [Coord.] Germano Silva/Manuel Valente. In Estudos de Homenagem ao Juiz Conselheiro António da Costa Neves Ribeiro. Coimbra: Edições Almedina.
- FELDMAN, M. and KHADEMIAN, A. (2003). *Strategic Empowerment*. Presentation at the National Public Management Research Conference, Washington, Georgetown University.
- FERREIRA, R. (2000). *Globalização dos novos modelos de policiamento*, Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (monografia não editada).
- GIDDENS, A. (1998). *As consequências da modernidade*. Oeiras: Celta Editora.
- KELLING, G. L., WASSERMAN, R. & WILLIAMS, H. (1988). Police Accountability and Community Policing. *Perspectives on Policing*. National Institute of Justice, 7.

- Consultado em <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=114211>, em 15MAR2016.
- KAPPELER, V. E.; Gaines, L. K. (2009). *Community Policing: a contemporary perspective* (5th ed.). Newark: Anderson Publishing.
- KIM, S. (2002). "Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership". *Public Administration Review* 62 (2): 231-241.
- LISBOA, M; DIAS, A. & SANTANA, R. (2007). *Avaliação de um Programa Integrado de Policiamento de Proximidade – Relatório Final*, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- LISBOA, M. e DIAS, A. T. (2008). *Organizações e meio envolvente: o caso do "policiamento de proximidade"* (comunicação apresentada no VI Congresso Português de Sociologia, de 25 a 28JUN). Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- MAI (2008), *Abastecimento MAIs Seguro*, <http://opinioao.mai.gov.info/2008/09/17/combate-sem-treguas/>, consultado em 7JUN2016.
- MENON, S. T. (1995). *Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation*, Canada: McGill University.
- MPD (2016). *Community Policing begins with empowerment*, <http://www.iacpcommunity-policing.org/profile?uid=185&blog=124>, consultado em 2016MAI30.
- MURRAY, T. (2000). *Police and the challenge of the 21st century: managing change in police organizations*, <http://www.afp.gov.au/media-centre/publications/platypus/previous-editions/2000/september-2000/2-21century>, consultado em 27MAI2016.
- NWPD (2016). *A brief history of the New Westminster Police Department*. <http://www.nwpolice.org/inside-new-westminster-police-department/history/>, consultado em 5JUN2016.
- OLIVEIRA, J. F. (2006). *As políticas de segurança e os modelos de policiamento – A emergência do policiamento de proximidade*. Coimbra: Almedina.
- O'MALLEY, P. (2010). "Policing, politics and postmodernity". In Newburn, T. (ed.) *Policing – Key readings* (698-714). Devon: Willian Publishing.
- PSP (2011). Plano de Atividades 2012, DNPSP.
- PSP (2010). OP 4822, de 12JUL2010, DN/PSP.
- PSP (2016). Controlo de Efetivos Abril de 2016, Departamento de Recursos Humanos, DNPSP.
- ROBINSON, R. (1998). *Cómo crear empoderamiento*. McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- QUINN, R. E., & SPREITZER, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-49.

- SARMENTO, M. (2013). *Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- SKOGAN, W. & HARNETT, S. (2008). "Community policing in Chicago". In Newburn, T. (ed.) *Policing – Key readings* (pp. 428-441). Devon: Willian Publishing.
- SOUSA, A. R. (2002). *Funções do patrulheiro – Contributos para uma percepção das funções que desempenham os patrulheiros apeados*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (monografia não editada).
- SPREITZER, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, n.º 5, pp. 1442-1465.
- SPREITZER, G. M. (1996). "Social structural characteristics of psychological empowerment", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, N.º 2, pp. 483-504.
- THOMAS, K. W. e VELTHOUSE, B. A. (1990), "Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation", *The Academy of Management Review*, Vol. 15, n.º 4, 666-681.
- WALL, T. D., WOOD, S. J., & LEACH, D. J. (2004). Empowerment and Performance. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 1-44. John Wiley & Sons.
- WENDT, R. F. (2001). *The paradox of empowerment: suspended power and the possibility of resistance*. Westport, CT: Praeger.
- WILSON, T. (2004). *Manual del Empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Editorial Gestión 2000.

Legislação

- Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro, *Aprova o Estatuto da Polícia de Segurança Pública*.
- Decreto-Lei n.º 149/2001, de 7 de Maio. *Fixa as normas de funcionamento do Gabinete Coordenador de Segurança*.
- Diretiva Estratégica n.º 10/2006, de 15MAI2006. *Estabelece o Programa Integrado de Policiamento de Proximidade na PSP*.
- Despacho 105-A/2005, de 2 de Fevereiro, *Regulamento do Programa Escola Segura*.
- Despacho n.º 12226/2006, de 1 de Junho. *Sistema Táxi Seguro*.
- Despacho 25 650/2006, de 19 de Dezembro. *Regulamento do Programa Escola Segura*.

Lei n.º 33/98, de 18 de Julho. *Conselhos Municipais de Segurança.*

Lei 140/99, de 28 de Agosto. *Regime e Forma de Criação das Polícias Municipais.*

Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. *Lei Orgânica da PSP.*

ANEXOS

ANEXO A

PEDIDOS PARA APLICAÇÃO DE INQUÉRITOS NO CD SETÚBAL

Diogo Alexandre Costa Simões

De: Diogo Alexandre Costa Simões
Enviado: quarta-feira, 13 de Abril de 2016 10:31
Para: ISCPSI - Direcção Ensino
Assunto: Pedido de autorização de aplicação de inquérito
Anexos: Inquérito MIPP.pdf

Ex.mo Sr. Intendente Sérgio Felgueiras

Considerando a necessidade de efectuar a recolha de dados através de inquérito no âmbito do trabalho final do Curso de Comando e Direcção Policial, junto envio cópia do questionário que se pretende enviar aos elementos policiais do Comando Distrital de Setúbal a desempenhar funções no Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade, solicitando os bons officios de V. Ex.^a no sentido obter a necessária autorização para aplicação do mesmo, com a brevidade possível.

Com os melhores cumprimentos,

Diogo Alexandre Costa Simões
Comissário

Comandante Divisão Policial do Seixal
Rua Aurélia de Sousa, n.º 16
Torre da Marinha, 2840-422 Seixal
e-mail: dasimoes@psp.pt
Tel. +351 212 276 500

Diogo Alexandre Costa Simões

De: Diogo Alexandre Costa Simões
Enviado: segunda-feira, 30 de Maio de 2016 17:01
Para: ISCPSI - Direcção Ensino
Assunto: Pedido de autorização de aplicação de inquérito e pedido de dados
Anexos: Inquérito MIPP Supervisores.pdf

Ex.mo Sr. Intendente Sérgio Felgueiras

Considerando a necessidade de efetuar a recolha de dados através de inquérito no âmbito do trabalho final do Curso de Comando e Direcção Policial, junto envio cópia do questionário que se pretende aplicar aos supervisores locais do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade do Comando Distrital de Setúbal, solicitando os bons ofícios de V. Ex.ª no sentido obter a necessária autorização para aplicação do mesmo, com a brevidade possível.

Solicito ainda informação oficial do CD Setúbal relativamente ao número de agentes de proximidade e supervisores locais existentes nesse CD, a fim de garantir a aplicação do questionário ao universo total de elementos policiais que integram o MIPP.

Com os melhores cumprimentos,

Diogo Alexandre Costa Simões
Comissário

Comandante Divisão Policial do Seixal
Rua Aurélia de Sousa, n.º 16
Torre da Marinha, 2840-422 Seixal
e-mail: dasimoes@psp.pt
Tel. +351 212 276 500

ANEXO B

AUTORIZAÇÕES PARA APLICAÇÃO DE INQUÉRITOS

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

DIREÇÃO DE ENSINO

SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP - Largo da Penha de França, 1

Sua Referência:

Sua Comunicação:

Nossa Referência: 171/SECDE/2016

Classificador: M/149301

Processo: SECDE201600001CCD

Data: 2016-04-13

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL DO CCDP

Aut. 21/4/2016
O Diretor Nacional Adjunto/UORF

José Ferreira de Oliveira
Superintendente-Chefe

1. O Curso de Comando e Direção Policial (CCDP), no seu plano de estudos, aprovado pela Portaria n.º 199/2014, de 3 de outubro, compreende a elaboração de um relatório final, conforme o art.º 4.º, n.ºs 2 e 4, da referida portaria, que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um dos temas aprovados por despacho de SEXA o Diretor Nacional da PSP, de 29 de outubro de 2014.
2. Neste sentido, o Comissário M/149301, Diogo Alexandre Costa Simões, irá realizar o seu relatório final subordinado ao tema "Estudo exploratório do *empowerment* dos agentes de proximidade na Polícia de Segurança Pública", do qual é Orientador o Subintendente Hugo Guinote.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª a necessária autorização para o seguinte:
 - a) Aplicação do questionário, em anexo, aos elementos policiais do Comando Distrital de Setúbal, a desempenhar funções no Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP).
4. Os dados a obter com a aplicação do questionário torna-se imprescindível para a realização do Relatório Final.
5. Mais se informa V.ª Ex.ª que o Comissário Diogo Simões se compromete ao dever de confidencialidade e anonimato, relativamente aos dados recolhidos, fora do âmbito do seu trabalho.

O Diretor

Pedro José Lopes Clemente
Superintendente-Chefe

DIREÇÃO NACIONAL DA P.S.P. D.A.G.	Entrada Nº 12576 P-3 F05 20 ABR. 2016
CCDÇÃO CORRESPONDÊNCIA	Data 20/04/2016



R. 1.º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |
iscpsi@esp.pt

135573
Página1/1

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

DIRECÇÃO DE ENSINO

SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP - Largo da Penha de França, 1

Sua Referência:

Sua Comunicação:

Nossa Referência: 236/SECDE/2016

Classificador: 080.10.02

Processo: SECDE201600001CCD

Data: 2016-05-31

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL DO CCDP

António 2/6/2016
O Diretor Nacional Adjunto UORH
José Pereira de Oliveira
Superintendente-Chefe

1. O Curso de Comando e Direção Policial (CCDP), no seu plano de estudos, aprovado pela Portaria n.º 199/2014, de 3 de outubro, compreende a elaboração de um relatório final, conforme o art.º 4.º, n.ºs 2 e 4, da referida portaria, que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um dos temas aprovados por despacho de SEXA o Diretor Nacional da PSP, de 29 de outubro de 2014.

2. Neste sentido, o Comissário M/149301, Diogo Alexandre Costa Simões, irá realizar o seu relatório final subordinado ao tema "Estudo exploratório do *empowerment* dos agentes de proximidade na Polícia de Segurança Pública", do qual é Orientador o Subintendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote.

3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a obtenção do seguinte:

4. Aplicação de um questionário, do qual se anexa cópia, a ser aplicado aos supervisores locais do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade do Comando Distrital de Setúbal.

5. Solicita-se ainda informação oficial do CD Setúbal relativamente ao número de agentes de proximidade e supervisores locais existentes nesse CD, a fim de garantir a aplicação do questionário ao universo total de elementos policiais que integram o MIPP.

6. A aplicação do questionário, torna-se imprescindível para o desenvolvimento do Relatório Final.

7. Mais se informa V.ª Ex.ª que o Comissário Diogo Simões se compromete ao dever de confidencialidade e anonimato, relativamente aos dados recolhidos, fora do âmbito do seu trabalho.

O Diretor
Pedro José Lopes Clemente
Pedro José Lopes Clemente
Superintendente-Chefe



R. 1º de Maio, nº2 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |

iscpsi@psp.pt

DIREÇÃO NACIONAL PSP/DAG	Entrada Nº 17213
SECÇÃO CORRESPONDÊNCIA	Data 01 JUN 2016
	PO 3 FOS
	02/06/16

131119
Página1/1

ANEXO C

EFETIVO PERTENCENTE AO MIPP DO CD SETÚBAL

Diogo Alexandre Costa Simões

De: Carlos Alberto Borges Dos Santos
Enviado: segunda-feira, 13 de Junho de 2016 13:35
Para: Diogo Alexandre Costa Simões
Assunto: FW: QUADROS DE MEIOS HUMANOS E MATERIAIS DAS DIVISÕES
Anexos: DADOS TOTAIS DIVISÃO ALMADA - ADITAMENTO.xlsx; DADOS TOTAIS DIVISÃO BARREIRO - ADITAMENTO.xlsx; DADOS TOTAIS DIVISÃO SEIXAL - ADITAMENTO-.xlsx; DADOS TOTAIS DIVISÃO SETÚBAL - ADITAMENTO.xlsx

Exmo. Senhor,

Relativamente ao solicitado, os meios MIPP são:

	Agentes	Chefes
Divisão Almada	13	1
Divisão Barreiro	16	3
Divisão Seixal	13	1
Divisão Setúbal	12	1

Com os melhores cumprimentos,

Carlos Alberto Borges dos Santos
Subcomandante | Inspector

Chefe do Núcleo de Operações e Informações

T: +351 265 302 022 M: +351 968 532 431
F: +351 265 218 933 E: car.santos@psp.pt

 policiasegurançapublica



Comando Distrital de Setúbal
Avenida Luísa Todi, n.º 350 | 2904-502 Setúbal | PORTUGAL

www.psp.pt



ANEXO D

PRINCÍPIOS DE SIR ROBERT PEEL

Os nove princípios enunciados por Sir Robert Peel, em 1829, são:

- « 1. *The basic mission for which the police exist is to prevent crime and disorder.*
2. *The ability of the police to perform their duties is dependent upon public approval of police actions.*
3. *Police must secure the willing co-operation of the public in voluntary observance of the law to be able to secure and maintain the respect of the public.*
4. *The degree of co-operation of the public that can be secured diminishes proportionately to the necessity of the use of physical force.*
5. *Police seek and preserve public favour not by catering to public opinion but by constantly demonstrating absolute impartial service to the law.*
6. *Police use physical force to the extent necessary to secure observance of the law or to restore order only when the exercise of persuasion, advice and warning is found to be insufficient.*
7. *Police, at all times, should maintain a relationship with the public that gives reality to the historic tradition that the police are the public and the public are the police; the police being only members of the public who are paid to give full-time attention to duties which are incumbent on every citizen in the interests of community welfare and existence.*
8. *Police should always direct their action strictly towards their functions and never appear to usurp the powers of the judiciary.*
9. *The test of police efficiency is the absence of crime and disorder, not the visible evidence of police action in dealing with it.»*

(in <http://www.nwpolice.org/inside-new-westminster-police-department/history/>)

APÊNDICES

APÊNDICE A

INQUÉRITO APLICADO AOS AGENTES DE PROXIMIDADE



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Este inquérito tem objetivos académicos e destina-se a recolher informação que permita a realização de um estudo no âmbito do 2.º Curso de Comando e Direção Policial.

O mesmo destina-se a recolher informação para caracterizar as funções dos agentes de proximidade.

As suas respostas sinceras são fundamentais para o sucesso deste estudo. As respostas são rigorosamente anónimas e serão tratadas de forma agregada, não permitindo a identificação individual.

Responda a todas as questões.

Agradecemos a sua colaboração.

Parte I

1. Idade:

- De 21 a 30 anos ☐
- De 31 a 40 anos ☐
- De 41 a 50 ☐
- De 51 a 60 ☐
- Mais de 60 ☐

2. Género:

- Masculino ☐
- Feminino ☐

3. Posto:

- Agente ☐
- Agente Principal ☐

4. Divisão Policial à qual pertence:

- Almada ☐
- Barreiro ☐
- Seixal ☐
- Setúbal ☐

5. Funções desempenhadas no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

- Equipa de Proximidade e Apoio à Vítima ☐
Equipa do Programa Escola Segura ☐

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

- Menos de 1 ano ☐
Entre 1 a 3 anos ☐
Mais de 3 anos ☐

Parte II - Indique com que regularidade efectua as seguintes ações num turno de serviço:

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

7.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

8.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

9.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

10.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização/ palestras/ demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

11.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

12. Efectuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector/área.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

12.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

13.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

14.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

15.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

16.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

17.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

18.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

19.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

20.1 Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes", indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

21.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações/concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

22.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

APÊNDICE B

INQUÉRITO APLICADO AOS SUPERVISORES LOCAIS



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Este inquérito tem objetivos académicos e destina-se a recolher informação que permita a realização de um estudo no âmbito do 2.º Curso de Comando e Direção Policial.

O mesmo destina-se a recolher informação para caracterizar as funções dos agentes de proximidade e é dirigido aos supervisores locais do MIPP.

As suas respostas sinceras são fundamentais para o sucesso deste estudo. As respostas são rigorosamente anónimas e serão tratadas de forma agregada, não permitindo a identificação individual.

Responda a todas as questões.

Agradecemos a sua colaboração.

Parte I

1. Idade:

- De 21 a 30 anos ☐
- De 31 a 40 anos ☐
- De 41 a 50 ☐
- De 51 a 60 ☐
- Mais de 60 ☐

2. Género:

- Masculino ☐
- Feminino ☐

3. Posto:

- Chefe ☐
- Chefe Principal ☐

4. Divisão Policial à qual pertence:

- Almada ☐
- Barreiro ☐
- Seixal ☐
- Setúbal ☐

5. Funções desempenhadas no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

Supervisor local ☐

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

Menos de 1 ano ☐

Entre 1 a 3 anos ☐

Mais de 3 anos ☐

Parte II – Indique com que regularidade os agentes de proximidade efetuam as seguintes ações num turno de serviço:

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

7.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.

☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.

☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.

☐ Outro motivo. Especifique: _____

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

8.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.

☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.

☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.

☐ Outro motivo. Especifique: _____

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

9.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

10.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização/ palestras/ demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

11.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

12. Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector/área.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

12.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

13.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

14.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

15.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

16.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

17.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

18.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

19.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

20.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

21.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações/concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

- ☐ Nunca ☐ Algumas vezes ☐ Cerca de metade das vezes ☐ A maioria das vezes ☐ Sempre

22.1 Se assinalou a opção “Nunca” ou “Algumas vezes”, indique o(s) motivo(s):

- ☐ Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.
☐ Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.
☐ Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.
☐ Outro motivo. Especifique: _____

23. Considera necessária a revisão/alteração do *empowerment* dos agentes de proximidade? Se sim, em que medida e aspetos concretos?

APÊNDICE C

RESULTADOS DOS INQUÉRITOS APLICADOS AOS AGENTES DE PROXIMIDADE E AOS SUPERVISORES LOCAIS

Resultados dos inquéritos aplicados aos agentes de proximidade (questões 7 a 22)

Pergunta	Nunca	Algumas vezes	Cerca de metade das vezes	A maioria das vezes	Sempre	Total
(a) Garantir a segurança e visibilidade na via pública	0,00	7,84	3,92	45,10	43,14	100,00
(b) Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares	0,00	37,25	5,88	25,49	31,37	100,00
(c) Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais	1,96	21,57	9,80	37,25	29,41	100,00
(d) Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço	0,00	27,45	15,69	29,41	27,45	100,00
(e) Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos	1,96	25,49	25,49	21,57	25,49	100,00
(f) Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector	5,88	13,73	23,53	33,33	23,53	100,00
(g) Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime	1,96	9,80	3,92	33,33	50,98	100,00
(h) Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção	1,96	1,96	1,96	23,53	70,59	100,00
(i) Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro	0,00	1,96	15,69	41,18	41,18	100,00
(j) Fornecer informações úteis ao cidadão	0,00	1,96	3,92	11,76	82,35	100,00
(k) Proceder à identificação / levantamento de problemas	0,00	3,92	7,84	47,06	41,18	100,00
(l) Colaborar com os serviços de apoio social	0,00	1,96	3,92	31,37	62,75	100,00
(m) Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária	0,00	15,69	19,61	45,10	19,61	100,00
(n) Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos	5,88	5,88	13,73	35,29	39,22	100,00
(o) Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais	3,92	9,80	19,61	27,45	39,22	100,00
(p) Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; Recolher informações sobre a organização de manifestações/ concentrações; Recolher informações sobre alterações da ordem pública graves	3,92	5,88	11,76	35,29	43,14	100,00

Tabela 3. Frequência de realização das tarefas previstas na Diretiva do MIPP pelos agentes de proximidade do CD Setúbal na ótica dos mesmos.

Resultados dos inquéritos aplicados aos supervisores locais (questões 7 a 22)

Pergunta	Nunca	Algumas vezes	Cerca de metade das vezes	A maioria das vezes	Sempre	Total
(7) Garantir a segurança e visibilidade na via pública	0,00	0,00	16,67	66,67	16,67	100,00
(8) Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares	0,00	0,00	16,67	50,00	33,33	100,00
(9) Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais	0,00	0,00	33,33	66,67	0,00	100,00
(10) Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde prestam serviço	0,00	16,67	16,67	50,00	16,67	100,00
(11) Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos	0,00	16,67	50,00	0,00	33,33	100,00
(12) Efetuar o diagnóstico da situação de segurança no seu sector	0,00	16,67	50,00	16,67	16,67	100,00
(13) Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime	0,00	16,67	0,00	66,67	16,67	100,00
(14) Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de autoproteção e prevenção	0,00	16,67	0,00	33,33	50,00	100,00
(15) Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro	0,00	0,00	16,67	66,67	16,67	100,00
(16) Fornecer informações úteis ao cidadão	0,00	0,00	16,67	33,33	50,00	100,00
(17) Proceder à identificação / levantamento de problemas	0,00	16,67	0,00	66,67	16,67	100,00
(18) Colaborar com os serviços de apoio social	0,00	0,00	0,00	83,33	16,67	100,00
(19) Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária	0,00	33,33	50,00	16,67	0,00	100,00
(20) Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos	0,00	0,00	16,67	83,33	0,00	100,00
(21) Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais	0,00	0,00	50,00	33,33	16,67	100,00
(22) Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; Recolher informações sobre a organização de manifestações/ concentrações; Recolher informações sobre alterações da ordem pública graves	0,00	0,00	50,00	33,33	16,67	100,00

Tabela 4. Frequência de realização das tarefas previstas na Diretiva do MIPP pelos agentes de proximidade na ótica dos supervisores locais do CD Setúbal.

Resultados dos inquéritos aplicados aos supervisores locais (questão 23)

23. Considera necessária a revisão/alteração do *empowerment* dos agentes de proximidade? Se sim, em que medida e aspetos concretos?

Considero necessário ao nível dos problemas já explicitados noutros pontos, nomeadamente a nível de meios logísticos (projetores, portáteis e CP's disponíveis) para um desempenho eficaz das funções, uma vez que mostram vocação e disponibilidade permanentes para o fazer.

No que concerne à 6.^a Esq. Baixa da Banheira não considero necessária essa revisão/alteração.

Sim. Os agentes de proximidade devem estar preparados para fazer face aos itens atrás indicados. Os agentes de proximidade apenas possuem o curso MIPP, outras formações válidas, nomeadamente apoio a vítimas de crime e acompanhamento pós vitimação, são escassas. Os agentes de proximidade fazem-se valer das experiências adquiridas para darem respostas positivas. No entanto o MIPP frequentemente é desviado das suas competências (colmatar falhas de efetivo, operações, etc.).

Não considero necessária a revisão/alteração do *empowerment* dos agentes de proximidade. Se permitirmos que os agentes cumpram com o que está plasmado na Diretiva 10/2006, não os desviando para outras atividades, criando desmotivação, o *empowerment* que lhes é concedido dá-lhes a autonomia necessária para, através do contacto com as várias entidades, criar estratégias diversificadas de prevenção e combate à criminalidade (desde parcerias formais e informais com as várias instituições e membros da comunidade, a campanhas de sensibilização, de prevenção do crime e segurança rodoviária).

Na minha opinião considero adequada a delegação de competências que tem o elemento policial no serviço EPES e EPAV, não sendo necessário revisão ou qualquer alteração.

Os agentes MIPP, pelas funções operacionais exercidas no âmbito das EPAV, EPES e Sectores de Proximidade, com contactos diretos e de proximidade com todo o tipo de cidadão, instituições públicas, escolares, comércio, e outras, têm obrigatoriamente de adotarem o conceito/prática acima descrita como "empowerment". Os mesmos, no decurso ou cumprimento de diligências, estabelecem contatos privilegiados e deles se munem para, muitas das vezes, conseguirem resolver de forma satisfatória, futuros casos. Daí concluir que se deva manter com vista a estabelecerem-se melhores resultados e de forma célere. A esta "liberdade" concedida aos agentes do MIPP no conceito "empowerment", deverá haver o cuidado e/ou adotarem medidas controladoras de forma a evitar-se que haja utilização acrescida e fora do contexto, cujos resultados deixariam a imagem da PSP lesada.

Tabela 5. Resposta à questão 23 do inquérito dirigido aos supervisores locais do CD Setúbal.

APÊNDICE D


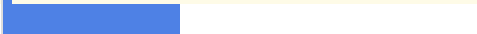
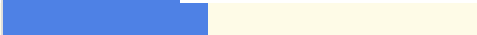


EXTRATO DOS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS APLICADOS AOS AGENTES DE PROXIMIDADE

Relatório inicial AGENTES DE PROXIMIDADE

Última modificação: 05/19/2016

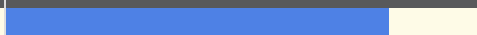

Response Set: Conjunto de respostas predefinido

1. Idade:

#	Resposta		Resposta	%
1	21 - 30		1	2%
2	31 - 40		19	37%
3	41 - 50		22	43%
4	51 - 60		9	18%
5	Mais de 60		0	0%
	Total		51	100%

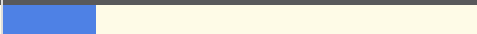

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.76
Variação	0.58
Desvio padrão	0.76
Total de respostas	51

2. Género:

#	Resposta		Resposta	%
1	Masculino		41	80%
2	Feminino		10	20%
	Total		51	100%

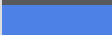



Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.20
Variação	0.16
Desvio padrão	0.40
Total de respostas	51

3. Posto:

#	Resposta		Resposta	%
1	Agente		10	20%
2	Agente Principal		41	80%
	Total		51	100%

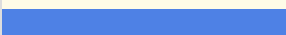

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.80
Variação	0.16
Desvio padrão	0.40
Total de respostas	51

4. Divisão Policial à qual pertence:

#	Resposta		Resposta	%
1	Almada		11	22%
2	Barreiro		16	31%
3	Seixal		13	25%
4	Setúbal		11	22%
	Total		51	100%




Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.51
Variação	1.05
Desvio padrão	1.03
Total de respostas	51

5. Funções desempenhadas no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Equipa de Proximidade e Apoio à Vítima (EPAV)		31	61%
2	Equipas do Programa Escola Segura (EPES)		20	39%
	Total		51	100%





Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.39
Variação	0.24
Desvio padrão	0.49
Total de respostas	51

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Menos de 1 ano		4	8%
2	Entre 1 e 3 anos		9	18%
3	Mais de 3 anos		38	75%
	Total		51	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	3
Média	2.67
Variação	0.39
Desvio padrão	0.62
Total de respostas	51

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		4	8%
3	Cerca de metade das vezes		2	4%
4	A maioria das vezes		23	45%
5	Sempre		22	43%
	Total		51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.24
Variação	0.74
Desvio padrão	0.86
Total de respostas	51

7.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		4	100%

Outro motivo. Especifique:

a prioridade para o serviço da Escola Segura é a visibilidade junto às Escolas e áreas circundantes
Colmatar faltas de efetivo nas equipas da escola segura e EPAV.
coordenada com a disponibilidade da função primordial EPAV
Bastante serviço, muito expediente a elaborar na Esquadra.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	4

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	19	37%
3	Cerca de metade das vezes	3	6%
4	A maioria das vezes	13	25%
5	Sempre	16	31%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.51
Variação	1.65
Desvio padrão	1.29
Total de respostas	51

8.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	1	6%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	15	94%

Outro motivo. Especifique:

Por estar intregado nas EPAV
Normalmente estou empenhada em outras tarefas.
auxiliar equipas das EPES
Por não ser o serviço direto do elemento, nem sempre há tempo
Falta de efetivo e meios policiais
existe EPES
No MIPP existe a função EPES e por vezes vamos auxiliar
Faço parte das EPAV, não EPES
Não é um assunto que faça parte do meu serviço
Pertencço às EPAVS
Bastante serviço, muito expediente a elaborar na Esquadra.
Porque habitualmente o serviço é efetuado pelas EPES
Sou das Epav
Porque existem outros elementos para este policiamento específico.
Por efectuar serviço no comércio seguro.

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	16

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	1	2%
2	Algumas vezes	11	22%
3	Cerca de metade das vezes	5	10%
4	A maioria das vezes	19	37%
5	Sempre	15	29%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.71
Variação	1.37
Desvio padrão	1.17
Total de respostas	51

9.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	9	100%

Outro motivo. Especifique:

ter como prioridade as escolas e locais circundantes

Falta de meios e efectivos policiais

Por fugir à especificidade do serviço

Somente nos dias de serviço que não há aulas

Falta de meios operacionais ex. viatura policial, obrigatoriedade de permanecer no GAIV

falta de tempo

falta de tempo

o meu serviço é vocacionado para a violência doméstica

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	9

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	14	27%
3	Cerca de metade das vezes	8	16%
4	A maioria das vezes	15	29%
5	Sempre	14	27%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.57
Variação	1.37
Desvio padrão	1.17
Total de respostas	51

10.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	1	7%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	14	100%

Outro motivo. Especifique:
ter como prioridade as escolas e locais circundantes
Primazia de contato com a comunidade escolar.
prioridade ao serviço de Escola segura e vigilância das áreas circundantes às Escolas
por não ter tempo disponível
Falta de meios e efectivos policiais
Somente nos dias de serviço que não há aulas
falta de meios operacionais ex viatura policial, obrigatoriedade de permanência no GAIV
Policimento virado para zonas escolares
falta de tempo
falta de tempo
Tenho como prioridade a violencia domestica
o facto de conseguirmos chegar a todo lado EPES, EPAV não sobra tempo muito tempo para o comercio
após disponibilidade da função primordial vd
Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

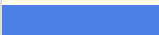

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	14

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de acções de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	1	2%
2	Algumas vezes	13	25%
3	Cerca de metade das vezes	13	25%
4	A maioria das vezes	11	22%
5	Sempre	13	25%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.43
Variação	1.41
Desvio padrão	1.19
Total de respostas	51

11.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		4	33%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		8	67%

Outro motivo. Especifique:

Sempre que é solicitado.

Devido aos poucos meios humanos, não descorar a prevenção relativamente ao policiamento de proximidade, no exterior dos estabelecimentos de ensino. Se existessem mais meios humanos (no caso da Divisão Policial do Seixal, mais uma equipa), poderia-se propor (às escolas/ao coordenador) a realização de mais ações.

o serviço por vezes não permite mais ações

Não existem muitas Instituições no Setor

estou neste serviço MIPP há semanas.






Devido a um número elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Por existirem bastantes ações já nesta área.

Devido a mudanças de legislação a nível de segurança nos mesmos.

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	12

12. Efectuar o diagnóstico da situação de segurança do seu sector / área.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		3	6%
2	Algumas vezes		7	14%
3	Cerca de metade das vezes		12	24%
4	A maioria das vezes		17	33%
5	Sempre		12	24%
	Total		51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.55
Variação	1.37
Desvio padrão	1.17
Total de respostas	51

12.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	2	20%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	2	20%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	6	60%

Outro motivo. Especifique:

por não ter acesso a estatística da area.

Sempre que me é delegado

Por falta de tempo

Não faz parte das minhas funções diárias

para dar resposta às várias solicitações , acaba por passar para 2 plano o diagnóstico

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	10

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	1	2%
2	Algumas vezes	5	10%
3	Cerca de metade das vezes	2	4%
4	A maioria das vezes	17	33%
5	Sempre	26	51%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.22
Variação	1.09
Desvio padrão	1.05
Total de respostas	51

13.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	1	20%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	4	80%

Outro motivo. Especifique:

o atendimento efetuado pelos colegas do apoio à vítima estando o meu serviço direcionado às Escolas
Não faz parte do serviço
Devido a um número elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.
Quando sou solicitado para tal ou as presencie.

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	5

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de auto-proteção e prevenção.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	1	2%
2	Algumas vezes	1	2%
3	Cerca de metade das vezes	1	2%
4	A maioria das vezes	12	24%
5	Sempre	36	71%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.59
Variação	0.65
Desvio padrão	0.80
Total de respostas	51

14.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	2	100%

Outro motivo. Especifique:

não há tempo disponível

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	1	2%
3	Cerca de metade das vezes	8	16%
4	A maioria das vezes	21	41%
5	Sempre	21	41%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.22
Variação	0.61
Desvio padrão	0.78
Total de respostas	51

15.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	1	2%
3	Cerca de metade das vezes	2	4%
4	A maioria das vezes	6	12%
5	Sempre	42	82%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.75
Variação	0.39
Desvio padrão	0.63
Total de respostas	51

16.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	2	4%
3	Cerca de metade das vezes	4	8%
4	A maioria das vezes	24	47%
5	Sempre	21	41%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.25
Variação	0.59
Desvio padrão	0.77
Total de respostas	51

17.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		2	100%

Outro motivo. Especifique:

falta de meios e efectivos policiais

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	2%
3	Cerca de metade das vezes		2	4%
4	A maioria das vezes		16	31%
5	Sempre		32	63%
	Total		51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.55
Variação	0.45
Desvio padrão	0.67
Total de respostas	51

18.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Após avaliação sempre que necessário

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		8	16%
3	Cerca de metade das vezes		10	20%
4	A maioria das vezes		23	45%
5	Sempre		10	20%
	Total		51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.69
Variação	0.94
Desvio padrão	0.97
Total de respostas	51

19.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	1	13%
4	Outro motivo. Especifique:	7	88%

Outro motivo. Especifique:

Só quando solicitado
por não haver muitas situações a relatar.
Por falta de tempo
Por falta de tempo
Sempre que se verifiquem, assinalam-se.
não é bem no âmbito EPAV e EPES
Devido a um número elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	4
Total de respostas	8

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	3	6%
2	Algumas vezes	3	6%
3	Cerca de metade das vezes	7	14%
4	A maioria das vezes	18	35%
5	Sempre	20	39%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.96
Variação	1.32
Desvio padrão	1.15
Total de respostas	51

20.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		1	17%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		5	83%

Outro motivo. Especifique:

sempre que lhe for solicitado

Quando nos é solicitado.

falta de tempo

falta de tempo

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	6

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		2	4%
2	Algumas vezes		5	10%
3	Cerca de metade das vezes		10	20%
4	A maioria das vezes		14	27%
5	Sempre		20	39%
	Total		51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.88
Variação	1.35
Desvio padrão	1.16
Total de respostas	51

21.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	1	14%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	6	86%

Outro motivo. Especifique:

sempre que tenho conhecimento de ilícitos e conheça os seus autores

Quando nos é solicitado

verificação no SEI

falta de tempo

falta de tempo

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	7

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações / concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	2	4%
2	Algumas vezes	3	6%
3	Cerca de metade das vezes	6	12%
4	A maioria das vezes	18	35%
5	Sempre	22	43%
	Total	51	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.08
Variação	1.15
Desvio padrão	1.07
Total de respostas	51

22.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		5	100%

Outro motivo. Especifique:

quando ha possibilidades de efetuar tais diligências.
Sempre que nos é solicitado superiormente
Quando existem rumores apenas, certificam-se.
falta de tempo
Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	5

APÊNDICE E

EXTRATO DOS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS APLICADOS AOS AGENTES DE PROXIMIDADE QUE INTEGRAM AS EPES




Relatório EPES

Última modificação: 05/20/2016

Response Set: Conjunto de respostas predefinido

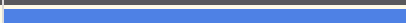

Filtro por: Comunicar subgrupo

1. Idade:

#	Resposta		Resposta	%
1	21 - 30		0	0%
2	31 - 40		7	35%
3	41 - 50		10	50%
4	51 - 60		3	15%
5	Mais de 60		0	0%
	Total		20	100%



Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Média	2.80
Variação	0.48
Desvio padrão	0.70
Total de respostas	20

2. Género:

#	Resposta		Resposta	%
1	Masculino		17	85%
2	Feminino		3	15%
	Total		20	100%





Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.15
Variação	0.13
Desvio padrão	0.37
Total de respostas	20

3. Posto:

#	Resposta		Resposta	%
1	Agente		2	10%
2	Agente Principal		18	90%
	Total		20	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.90
Variação	0.09
Desvio padrão	0.31
Total de respostas	20

4. Divisão Policial à qual pertence:

#	Resposta		Resposta	%
1	Almada		5	25%
2	Barreiro		5	25%
3	Seixal		6	30%
4	Setúbal		4	20%
	Total		20	100%




Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.55
Variação	1.00
Desvio padrão	1.00
Total de respostas	20

5. Funções desempenhadas no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Equipa de Proximidade e Apoio à Vítima (EPAV)		0	0%
2	Equipas do Programa Escola Segura (EPES)		20	100%
	Total		20	100%




Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	2
Média	2.00
Variação	0.00
Desvio padrão	0.00
Total de respostas	20

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Menos de 1 ano		1	5%
2	Entre 1 e 3 anos		4	20%
3	Mais de 3 anos		15	75%
	Total		20	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	3
Média	2.70
Variação	0.33
Desvio padrão	0.57
Total de respostas	20

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		2	10%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		8	40%
5	Sempre		10	50%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.30
Variação	0.85
Desvio padrão	0.92
Total de respostas	20

7.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		2	100%

Outro motivo. Especifique:

a prioridade para o serviço da Escola Segura é a visibilidade junto às Escolas e áreas circundantes
Bastante serviço, muito expediente a elaborar na Esquadra.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	1	5%
3	Cerca de metade das vezes	0	0%
4	A maioria das vezes	5	25%
5	Sempre	14	70%
	Total	20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.60
Variação	0.57
Desvio padrão	0.75
Total de respostas	20

8.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):


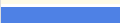



#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

Bastante serviço, muito expediente a elaborar na Esquadra.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	5%
2	Algumas vezes		5	25%
3	Cerca de metade das vezes		3	15%
4	A maioria das vezes		6	30%
5	Sempre		5	25%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.45
Variação	1.63
Desvio padrão	1.28
Total de respostas	20

9.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		5	100%

Outro motivo. Especifique:

ter como prioridade as escolas e locais circundantes
 Por fugir à especificidade do serviço
 Somente nos dias de serviço que não há aulas
 falta de tempo
 Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	5

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes	<div></div>	7	35%
3	Cerca de metade das vezes	<div></div>	6	30%
4	A maioria das vezes	<div></div>	2	10%
5	Sempre	<div></div>	5	25%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.25
Variação	1.46
Desvio padrão	1.21
Total de respostas	20

10.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):





#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	<div></div>	7	100%

Outro motivo. Especifique:

ter como prioridade as escolas e locais circundantes
Primazia de contato com a comunidade escolar.
prioridade ao serviço de Escola segura e vigilância das áreas circundantes às Escolas
Somente nos dias de serviço que não há aulas
Policiamento virado para zonas escolares
falta de tempo
Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.



Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	7

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de acções de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		3	15%
3	Cerca de metade das vezes		4	20%
4	A maioria das vezes		4	20%
5	Sempre		9	45%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.95
Variação	1.31
Desvio padrão	1.15
Total de respostas	20

11.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	33%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		2	67%






Outro motivo. Especifique:

Devido aos poucos meios humanos, não descorar a prevenção relativamente ao policiamento de proximidade, no exterior dos estabelecimentos de ensino. Se existessem mais meios humanos (no caso da Divisão Policial do Seixal, mais uma equipa), poderia-se propor (às escolas/ao coordenador) a realização de mais ações.

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.





Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	3

12. Efectuar o diagnóstico da situação de segurança do seu sector / área.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	5%
2	Algumas vezes		4	20%
3	Cerca de metade das vezes		2	10%
4	A maioria das vezes		7	35%
5	Sempre		6	30%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.65
Variação	1.61
Desvio padrão	1.27
Total de respostas	20

12.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	20%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		1	20%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	60%

Outro motivo. Especifique:






Sempre que me é delegado

Não faz parte das minhas funções diárias

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

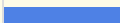

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	5

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	5%
2	Algumas vezes		4	20%
3	Cerca de metade das vezes		2	10%
4	A maioria das vezes		2	10%
5	Sempre		11	55%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.90
Variação	1.99
Desvio padrão	1.41
Total de respostas	20

13.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):





#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	25%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	75%

Outro motivo. Especifique:

o atendimento efetuado pelos colegas do apoio à vítima estando o meu serviço direcionado às Escolas
Não faz parte do serviço
Devido a um número elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	4

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de auto-proteção e prevenção.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	5%
3	Cerca de metade das vezes		1	5%
4	A maioria das vezes		2	10%
5	Sempre		16	80%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.65
Variação	0.66
Desvio padrão	0.81
Total de respostas	20

14.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	1	5%
3	Cerca de metade das vezes	3	15%
4	A maioria das vezes	6	30%
5	Sempre	10	50%
	Total	20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.25
Variação	0.83
Desvio padrão	0.91
Total de respostas	20

15.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):





#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	5%
3	Cerca de metade das vezes		1	5%
4	A maioria das vezes		2	10%
5	Sempre		16	80%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.65
Variação	0.66
Desvio padrão	0.81
Total de respostas	20

16.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):




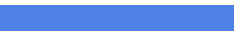
#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	5%
3	Cerca de metade das vezes		1	5%
4	A maioria das vezes		8	40%
5	Sempre		10	50%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.35
Variação	0.66
Desvio padrão	0.81
Total de respostas	20

17.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):




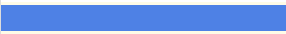
#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	5%
3	Cerca de metade das vezes		1	5%
4	A maioria das vezes		6	30%
5	Sempre		12	60%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.45
Variação	0.68
Desvio padrão	0.83
Total de respostas	20

18.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):





#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Após avaliação sempre que necessário

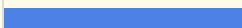

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		2	10%
3	Cerca de metade das vezes		3	15%
4	A maioria das vezes		11	55%
5	Sempre		4	20%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.85
Variação	0.77
Desvio padrão	0.88
Total de respostas	20

19.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):





#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		1	50%
4	Outro motivo. Especifique:		1	50%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	4
Total de respostas	2

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		2	10%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		3	15%
4	A maioria das vezes		5	25%
5	Sempre		10	50%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.05
Variação	1.63
Desvio padrão	1.28
Total de respostas	20

20.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		2	100%



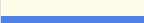


Outro motivo. Especifique:

falta de tempo

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	5%
2	Algumas vezes		2	10%
3	Cerca de metade das vezes		6	30%
4	A maioria das vezes		3	15%
5	Sempre		8	40%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.75
Variação	1.57
Desvio padrão	1.25
Total de respostas	20

21.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	100%

Outro motivo. Especifique:




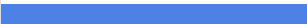
verificação no SEI

falta de tempo

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	3

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações / concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	5%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		3	15%
4	A maioria das vezes		3	15%
5	Sempre		13	65%
	Total		20	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.35
Variação	1.19
Desvio padrão	1.09
Total de respostas	20

22.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Devido a um numero elevado de ocorrências no âmbito do meu serviço, EPES, não tenho tempo para outras situações.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

APÊNDICE F

EXTRATO DOS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS APLICADOS AOS AGENTES DE PROXIMIDADE QUE INTEGRAM AS EPAV





Relatório EPAV

Última modificação: 05/20/2016

Response Set: Conjunto de respostas predefinido


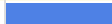
Filtro por: Comunicar subgrupo

1. Idade:

#	Resposta		Resposta	%
1	21 - 30		1	3%
2	31 - 40		12	39%
3	41 - 50		12	39%
4	51 - 60		6	19%
5	Mais de 60		0	0%
	Total		31	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.74
Variação	0.66
Desvio padrão	0.82
Total de respostas	31

2. Género:

#	Resposta		Resposta	%
1	Masculino		24	77%
2	Feminino		7	23%
	Total		31	100%





Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.23
Variação	0.18
Desvio padrão	0.43
Total de respostas	31

3. Posto:

#	Resposta		Resposta	%
1	Agente		8	26%
2	Agente Principal		23	74%
	Total		31	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.74
Variação	0.20
Desvio padrão	0.44
Total de respostas	31

4. Divisão Policial à qual pertence:

#	Resposta		Resposta	%
1	Almada		6	19%
2	Barreiro		11	35%
3	Seixal		7	23%
4	Setúbal		7	23%
	Total		31	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.48
Variação	1.12
Desvio padrão	1.06
Total de respostas	31

5. Funções desempenhadas no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Equipa de Proximidade e Apoio à Vítima (EPAV)		31	100%
2	Equipas do Programa Escola Segura (EPES)		0	0%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	1
Média	1.00
Variação	0.00
Desvio padrão	0.00
Total de respostas	31

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Menos de 1 ano		3	10%
2	Entre 1 e 3 anos		5	16%
3	Mais de 3 anos		23	74%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	3
Média	2.65
Variação	0.44
Desvio padrão	0.66
Total de respostas	31

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	2	6%
3	Cerca de metade das vezes	2	6%
4	A maioria das vezes	15	48%
5	Sempre	12	39%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.19
Variação	0.69
Desvio padrão	0.83
Total de respostas	31

7.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	2	100%

Outro motivo. Especifique:

Colmatar faltas de efetivo nas equipas da escola segura e EPAV.
coordenada com a disponibilidade da função primordial EPAV

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	18	58%
3	Cerca de metade das vezes	3	10%
4	A maioria das vezes	8	26%
5	Sempre	2	6%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	2.81
Variação	1.09
Desvio padrão	1.05
Total de respostas	31

8.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	1	7%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	14	93%

Outro motivo. Especifique:

Por estar intregado nas EPAV
Normalmente estou empenhada em outras tarefas.
auxiliar equipas das EPES
Por não ser o serviço direto do elemento, nem sempre há tempo
Falta de efetivo e meios policiais
existe EPES
No MIPP existe a função EPES e por vezes vamos auxiliar
Faço parte das EPAV, não EPES
Não é um assunto que faça parte do meu serviço
Pertencço às EPAVS
Porque habitualmente o serviço é efetuado pelas EPES
Sou das Epav
Porque existem outros elementos para este policiamento específico.
Por efectuar serviço no comércio seguro.

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	15

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	6	19%
3	Cerca de metade das vezes	2	6%
4	A maioria das vezes	13	42%
5	Sempre	10	32%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.87
Variação	1.18
Desvio padrão	1.09
Total de respostas	31

9.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	4	100%

Outro motivo. Especifique:

Falta de meios e efectivos policiais

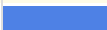



Falta de meios operacionais ex. viatura policial, obrigatoriedade de permanecer no GAIV

falta de tempo

o meu serviço é vocacionado para a violência doméstica



Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	4

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		7	23%
3	Cerca de metade das vezes		2	6%
4	A maioria das vezes		13	42%
5	Sempre		9	29%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.77
Variação	1.25
Desvio padrão	1.12
Total de respostas	31

10.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	14%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		7	100%

Outro motivo. Especifique:

por não ter tempo disponível

Falta de meios e efectivos policiais

falta de meios operacionais ex viatura policial, obrigatoriedade de permanência no GAIV

falta de tempo

Tenho como prioridade a violencia domestica

o facto de conseguirmos chegar a todo lado EPES,EPAV não sobra tempo muito tempo para o comercio

após disponibilidade da função primordial vd

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	7

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de ações de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	3%
2	Algumas vezes		10	32%
3	Cerca de metade das vezes		9	29%
4	A maioria das vezes		7	23%
5	Sempre		4	13%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.10
Variação	1.22
Desvio padrão	1.11
Total de respostas	31

11.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		3	33%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		6	67%

Outro motivo. Especifique:

Sempre que é solicitado.

o serviço por vezes não permite mais ações

Não existem muitas Instituições no Setor



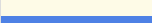


estou neste serviço MIPP há semanas.

Por existirem bastantes ações já nesta área.

Devido a mudanças de legislação a nível de segurança nos mesmo.





Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	9

12. Efetuar o diagnóstico da situação de segurança do seu sector / área.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		2	6%
2	Algumas vezes		3	10%
3	Cerca de metade das vezes		10	32%
4	A maioria das vezes		10	32%
5	Sempre		6	19%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.48
Variação	1.26
Desvio padrão	1.12
Total de respostas	31

12.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	20%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		1	20%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	60%

Outro motivo. Especifique:

por não ter acesso a estatística da área.

Por falta de tempo

para dar resposta às várias solicitações , acaba por passar para 2 plano o diagnóstico

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Total de respostas	5

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	3%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		15	48%
5	Sempre		15	48%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.42
Variação	0.45
Desvio padrão	0.67
Total de respostas	31

13.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Quando sou solicitado para tal ou as presencie.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de auto-proteção e prevenção.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	1	3%
2	Algumas vezes	0	0%
3	Cerca de metade das vezes	0	0%
4	A maioria das vezes	10	32%
5	Sempre	20	65%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	4.55
Variação	0.66
Desvio padrão	0.81
Total de respostas	31

14.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

não há tempo disponível

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	0	0%
3	Cerca de metade das vezes	5	16%
4	A maioria das vezes	15	48%
5	Sempre	11	35%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.19
Variação	0.49
Desvio padrão	0.70
Total de respostas	31




15.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	3%
4	A maioria das vezes		4	13%
5	Sempre		26	84%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.81
Variação	0.23
Desvio padrão	0.48
Total de respostas	31

16.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	1	3%
3	Cerca de metade das vezes	3	10%
4	A maioria das vezes	16	52%
5	Sempre	11	35%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.19
Variação	0.56
Desvio padrão	0.75
Total de respostas	31

17.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	1	100%

Outro motivo. Especifique:

falta de meios e efectivos policiais

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

#	Resposta	Resposta	%
1	Nunca	0	0%
2	Algumas vezes	0	0%
3	Cerca de metade das vezes	1	3%
4	A maioria das vezes	10	32%
5	Sempre	20	65%
	Total	31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.61
Variação	0.31
Desvio padrão	0.56
Total de respostas	31


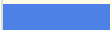


18.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta	Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.	0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.	0	0%
4	Outro motivo. Especifique:	0	0%

Outro motivo. Especifique:


Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		6	19%
3	Cerca de metade das vezes		7	23%
4	A maioria das vezes		12	39%
5	Sempre		6	19%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.58
Variação	1.05
Desvio padrão	1.03
Total de respostas	31

19.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):






#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		6	100%

Outro motivo. Especifique:

Só quando solicitado
por não haver muitas situações a relatar.
Por falta de tempo
Por falta de tempo
Sempre que se verifiquem, assinalam-se.
não é bem no âmbito EPAV e EPES





Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	6

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	3%
2	Algumas vezes		3	10%
3	Cerca de metade das vezes		4	13%
4	A maioria das vezes		13	42%
5	Sempre		10	32%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.90
Variação	1.16
Desvio padrão	1.08
Total de respostas	31

20.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		1	25%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	75%

Outro motivo. Especifique:






sempre que lhe for solicitado

Quando nos é solicitado.

falta de tempo





Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	4

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	3%
2	Algumas vezes		3	10%
3	Cerca de metade das vezes		4	13%
4	A maioria das vezes		11	35%
5	Sempre		12	39%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.97
Variação	1.23
Desvio padrão	1.11
Total de respostas	31

21.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		1	25%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		3	75%

Outro motivo. Especifique:






sempre que tenho conhecimento de ilícitos e conheça os seus autores

Quando nos é solicitado

falta de tempo


Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Total de respostas	4

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações / concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		1	3%
2	Algumas vezes		3	10%
3	Cerca de metade das vezes		3	10%
4	A maioria das vezes		15	48%
5	Sempre		9	29%
	Total		31	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	5
Média	3.90
Variação	1.09
Desvio padrão	1.04
Total de respostas	31

22.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		4	100%

Outro motivo. Especifique:

quando ha possibilidades de efetuar tais diligências.

Sempre que nos é solicitado superiormente

Quando existem rumores apenas, certificam-se.

falta de tempo

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	4

APÊNDICE G


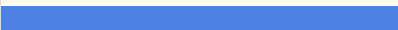
EXTRATO DOS RESULTADOS DOS INQUÉRITOS APLICADOS AOS SUPERVISORES LOCAIS

Relatório inicial SUPERVISORES LOCAIS

Última modificação: 06/02/2016



Response Set: Conjunto de respostas predefinido

1. Idade:

#	Resposta		Resposta	%
1	21 - 30		0	0%
2	31 - 40		0	0%
3	41 - 50		1	17%
4	51 - 60		5	83%
5	Mais de 60		0	0%
	Total		6	100%



Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	4
Média	3.83
Variação	0.17
Desvio padrão	0.41
Total de respostas	6

2. Género:

#	Resposta		Resposta	%
1	Masculino		5	83%
2	Feminino		1	17%
	Total		6	100%


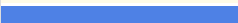


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.17
Variação	0.17
Desvio padrão	0.41
Total de respostas	6

3. Posto:

#	Resposta		Resposta	%
1	Chefe		5	83%
2	Chefe Principal		1	17%
	Total		6	100%


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	2
Média	1.17
Variação	0.17
Desvio padrão	0.41
Total de respostas	6

4. Divisão Policial à qual pertence:

#	Resposta		Resposta	%
1	Almada		1	17%
2	Barreiro		3	50%
3	Seixal		1	17%
4	Setúbal		1	17%
	Total		6	100%




Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	4
Média	2.33
Variação	1.07
Desvio padrão	1.03
Total de respostas	6

5. Funções desempenhados no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Supervisor Local		6	100%
	Total		6	100%




Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	1
Média	1.00
Variação	0.00
Desvio padrão	0.00
Total de respostas	6

6. Tempo de serviço em funções no âmbito do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade:

#	Resposta		Resposta	%
1	Menos de 1 ano		1	17%
2	Entre 1 e 3 anos		2	33%
3	Mais de 3 anos		3	50%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	3
Média	2.33
Variação	0.67
Desvio padrão	0.82
Total de respostas	6

7. Garantir a segurança e visibilidade na via pública.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		4	67%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.00
Variação	0.40
Desvio padrão	0.63
Total de respostas	6




7.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

8. Garantir a segurança e visibilidade nas áreas escolares.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		3	50%
5	Sempre		2	33%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.17
Variação	0.57
Desvio padrão	0.75
Total de respostas	6

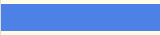

8.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

9. Prevenir a ocorrência de ilícitos criminais nas áreas residenciais e comerciais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		2	33%
4	A maioria das vezes		4	67%
5	Sempre		0	0%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	4
Média	3.67
Variação	0.27
Desvio padrão	0.52
Total de respostas	6





9.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:


Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

10. Estabelecer contactos periódicos com os comerciantes, os residentes e visitantes habituais no sector onde presta serviço.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		3	50%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.67
Variação	1.07
Desvio padrão	1.03
Total de respostas	6

10.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

resposta a ocorrências operacionais

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

11. Dinamizar ou propor ao escalão superior a realização de acções de sensibilização / palestras / demonstrações sobre temáticas diferentes e a públicos-alvo diversos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		3	50%
4	A maioria das vezes		0	0%
5	Sempre		2	33%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.50
Variação	1.50
Desvio padrão	1.22
Total de respostas	6

11.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):


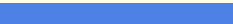


#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Escassez de meios logísticos, nomeadamente projetores, PC's portáteis, folhetos informativos, entre outros. Os elementos demonstram vontade e disponibilidade mas lutam com essa lacuna.


Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

12. Efetuar o diagnóstico da situação de segurança do seu sector / área.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		3	50%
4	A maioria das vezes		1	17%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.33
Variação	1.07
Desvio padrão	1.03
Total de respostas	6

12.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):




#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

não se tem realizado o policiamento virado para o sector, apenas em alguns locais mais frequentados pela população.

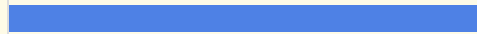
Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

13. Proceder ao atendimento e apoio às vítimas de crime.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		4	67%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.83
Variação	0.97
Desvio padrão	0.98
Total de respostas	6




13.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		1	100%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:


Estatística	Valor
Valor mín.	1
Valor máx.	1
Total de respostas	1

14. Manter-se à disposição do público aconselhando-o sobre os métodos de auto-proteção e prevenção.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		2	33%
5	Sempre		3	50%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	4.17
Variação	1.37
Desvio padrão	1.17
Total de respostas	6

14.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):




#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

Falta de alguns meios logísticos e por vezes a nível de transporte dos agentes. Escassez de viaturas.

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

15. Procurar a colaboração do público, indo ao seu encontro.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		4	67%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.00
Variação	0.40
Desvio padrão	0.63
Total de respostas	6




15.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

16. Fornecer informações úteis ao cidadão.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		2	33%
5	Sempre		3	50%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	4.33
Variação	0.67
Desvio padrão	0.82
Total de respostas	6




16.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:


Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

17. Proceder à identificação / levantamento de problemas.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		1	17%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		4	67%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	5
Média	3.83
Variação	0.97
Desvio padrão	0.98
Total de respostas	6

17.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):



#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		1	100%

Outro motivo. Especifique:

quando surgem são relatados para as entidades competentes

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	1

18. Colaborar com os serviços de apoio social.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		0	0%
4	A maioria das vezes		5	83%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	5
Média	4.17
Variação	0.17
Desvio padrão	0.41
Total de respostas	6

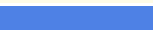
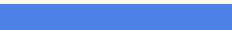

18.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:


Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

19. Efetuar o levantamento das situações que podem ter um impacto negativo na segurança rodoviária.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		2	33%
3	Cerca de metade das vezes		3	50%
4	A maioria das vezes		1	17%
5	Sempre		0	0%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	2
Valor máx.	4
Média	2.83
Variação	0.57
Desvio padrão	0.75
Total de respostas	6

19.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		2	100%



Outro motivo. Especifique:

tarefa desempenhada pelo CP

a maioria das vezes compete à eq trânsito

Estatística	Valor
Valor mín.	4
Valor máx.	4
Total de respostas	2

20. Recolher informações sobre ilícitos criminais concretos.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		1	17%
4	A maioria das vezes		5	83%
5	Sempre		0	0%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	4
Média	3.83
Variação	0.17
Desvio padrão	0.41
Total de respostas	6

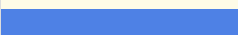


20.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

21. Recolher informações sobre indivíduos suspeitos da prática de ilícitos criminais.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		3	50%
4	A maioria das vezes		2	33%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	3.67
Variação	0.67
Desvio padrão	0.82
Total de respostas	6

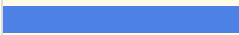


21.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

22. Recolher informações sobre possíveis locais de vigilância; recolher informações sobre a organização de manifestações / concentrações; recolher informações sobre alterações da ordem pública graves.

#	Resposta		Resposta	%
1	Nunca		0	0%
2	Algumas vezes		0	0%
3	Cerca de metade das vezes		3	50%
4	A maioria das vezes		2	33%
5	Sempre		1	17%
	Total		6	100%

Estatística	Valor
Valor mín.	3
Valor máx.	5
Média	3.67
Variação	0.67
Desvio padrão	0.82
Total de respostas	6

22.1. Se assinalou a opção "Nunca" ou "Algumas vezes" na questão anterior, indique o(s) motivo(s):

#	Resposta		Resposta	%
1	Falta de formação para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
2	Falta de orientação hierárquica para execução dessa ação/tarefa.		0	0%
3	Não considero relevante a execução dessa ação/tarefa.		0	0%
4	Outro motivo. Especifique:		0	0%

Outro motivo. Especifique:

Estatística	Valor
Valor mín.	-
Valor máx.	-
Total de respostas	0

23. Considera necessária a revisão/alteração do *empowerment* dos agentes de proximidade? Se sim, em que medida e aspetos concretos?

Resposta ao texto

Considero necessário ao nível dos problemas já explicitados noutros pontos, nomeadamente a nível de meios logísticos (projetores, portáteis e CP's disponíveis) para um desempenho eficaz das funções, uma vez que mostram vocação e disponibilidade permanentes para o fazer.

no que concerne à 6.ª esq Baixa da Banheira não considero necessária essa revisão/alteração

sim. os agentes de proximidade devem estar preparados para fazer face aos intus atrás indicados. os agentes de proximidade apenas possuem o curso MIPP, outras formações válidas, nomeadamente apoio a vítimas de crime e acompanhamento pós vitimação são escassas. os agentes de proximidade fazem-se valer das experiências adquiridas para darem respostas positivas. no entanto o MIPP frequentemente é desviado das sus competências (colmatar falhas de efetivo, operações, etc)

Não considero necessária a revisão/alteração do *empowerment* dos agentes de proximidade. Se permitirmos que os agentes cumpram com o que está plasmado na directiva 10/2006, não os desviando para outras actividades, criando desmotivação, o *empowerment* que lhes é concedido dá-lhe a autonomia necessária para, que através do contacto com as várias entidades criar estratégias diversificadas de prevenção e combate à criminalidade. (Desde parcerias formais e informais com as várias instituições e membros da comunidade, a campanhas de sensibilização, de prevenção do crime e segurança rodoviária)

Na minha opinião considero adequada a delegação de competências que tem o elemento policial no serviço EPES e EPAV, não sendo necessário revisão ou qualquer alteração.

OS agentes MIPP, pelas funções operacionais exercidas no âmbito das EPAV, EPES e Sectores de Proximidade, com contactos diretos e de proximidade com todo o tipo de cidadão, instituições públicas, escolares, comércio, e outras, têm obrigatoriamente de adoptarem o conceito/prática acima descrita como "*empowerment*". OS mesmos, no decurso ou cumprimento de diligências, estabelecem contactos privilegiados e deles se munem para, muitas das vezes, conseguirem resolver de forma satisfatória, futuros casos. Daí concluir que se deva manter com vista a estabelecerem-se melhores resultados e de forma célere. A esta "liberdade" concedida aos agentes do MIPP no conceito "*empowerment*", deverá haver o cuidado e/ou adoptarem medidas controladoras de forma a evitar-se que haja utilização acrescida e fora do contexto, cujos resultados deixariam a imagem da PSP lesada.

Estatística	Valor
Total de respostas	6